Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E AGRUMARIE

1 gennaio 1999 - 31 dicembre 2002

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 1999 il giorno 16 aprile

tra

- ANEIOA (Associazione nazionale Esportatori Importatori Ortofrutticoli ed Agrumari) rappresentata dal Presidente Giuseppe Calcagni, dal Vice Presidente vicario Danila Bragantini, dai Vice Presidenti Salvatore Coronella e Luigi Peviani, dalla Commissione sindacale composta dal Presidente Walther Piraccini, dal Vice Presidente Alfio Vinci e da Gualtiero Roveda, Ernesto Russo e Franco Solidoro assistiti da Carlo Bianchi, Pietro Mauro e Franca Cagioli

e

- FLAI-CGIL (Federazione Lavoratori dell'Agroindustria) rappresentata dal Segretario generale Gianfranco Benzi, dal Vice Segretario Marcello Tocco, dai Segretari nazionali Vincenzo Lacorte, Antonio Carbone, Elisa Castellano, Laura Martini, Silvano Silvani e da Carlo Komel, Walter Crespo, Franco D'Angelo, Lorena Giorgini, Rossano Guerra, Salvatore Lo Balbo, Giovanni Nicastri, Veronica Tagliati, Sandra Veneri;
- FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo), rappresentata dal Segretario generale Gianni Baratta, dai Segretari nazionali Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Luciana Cirillo, Mario Marchetti, e da: Antonio Michelagnoli e una Commissione trattante composta da Giacomo Boschi, Silvia Carrara, Antonio Cinosi;
- UILTUCS-UIL (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), rappresentata dal Segretario generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari nazionali: Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; e da una delegazione composta da Emilio Fargnoli, Agata Castiglione, Claudia Lugaresi, Maurizio Milandri; dai membri del Comitato esecutivo nazionale: Andreani Paolo, Canella Renzo, Chisin Grazia, De Simone Michele, Gazzo Giovanni, La Torre Pietro, Pezzetta Giannantonio, Poma Paolo, Scardaone Luigi; e con la partecipazione della UIL (Unione Italiana del Lavoro) nella persona della Segretaria confederale Donatella Vercesi

si è stipulato

il presente CCNL per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie composto di:

- premessa
- 99 articoli
- 13 allegati

letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni stipulanti.

PREMESSA

Dopo l'accordo sul costo del lavoro del 1993, e il patto sul lavoro del dicembre 1998, i contratti di lavoro assumono sempre più valenza di strumenti sinergici per la crescita economica dei settori, nella duplice direzione di salvaguardia e incremento dei livelli occupazionali e di sviluppo del settore.

ANEIOA e FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS - UIL, procedono quindi al rinnovo del CCNL per i dipendenti da Aziende ortofrutticole ed Agrumari, avendo presente la necessità di consegnare, al segmento economico interessato al contratto, uno strumento moderno, al passo con le mutate esigenze del mercato, che valorizzi la professionalità dei lavoratori e le capacità degli imprenditori.

Il nuovo contratto interviene, infatti, in un momento di dinamica evoluzione dei modelli organizzativi e strutturali tipici del settore, quali la riforma dell'OCM (Organizzazione Comune di Mercato), l'attuazione di partenariati di filiera tramite le MOC (Macro Organizzazioni Commerciali) e la stipula di accordi interprofessionali, che costituiranno, per il settore, un impegno in tempi rapidi alla modernizzazione strutturale e gestionale indispensabile per la ricerca e la conquista di nuovi mercati.

E' questa la "filosofia" del nuovo contratto che, già nella pregressa vigenza, anticipando una serie di norme poi emanate, aveva creato istituti innovativi ampiamente utilizzati.

In quest'ottica, oltre a ribadire la necessità, per l'economia del settore, di valorizzazione delle produzioni mediterranee, specie in relazione alla stagionalità e alla freschezza dei prodotti e l'indispensabilità di una maggiore tutela delle produzioni ortofrutticole in uno scenario, quale quello della UE, che le ha viste sperequate e penalizzate rispetto alla canalizzazione delle risorse verso il Centro e Nord Europa, si sottolinea la grande importanza che le parti stipulanti attribuiscono alla crescita professionale degli addetti e la conseguente scelta di porre in essere strumenti a ciò finalizzati.

Particolare rilievo assume quindi la formazione degli apprendisti e la responsabilizzazione dei lavoratori sulle problematiche relative alla sicurezza degli impianti e all'igienicità dei piani produttivi, e ciò in

linea con la normativa comunitaria.

Le OO.SS. FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL nello stipulare il presente CCNL, confermano infine la loro volontà d'intrattenere rapporti sindacali e di sottoscrizione di accordi, contratti e regolamenti con ANEIOA, in quanto naturale controparte contrattuale tradizionale e organizzazione imprenditoriale di assoluta prevalenza nel settore.

Parte I

Art. 1 - Sfera di applicazione e validità del contratto.

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente da aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio di esportazione, d'importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano le prime lavorazioni industriali e di conservazione di prodotti ortofrutticoli, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, confezionamento ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati.

E' altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse.

Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso e in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofrutticoli all'ingrosso.

Nota aggiuntiva.

Le parti ritengono che il presente CCNL dovrà essere recepito 'erga omnes' secondo la procedura ministeriale prevista dall'Accordo 23.7.93.

Art. 2 - Struttura e assetto del contratto.

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini che si riferiscono unicamente ai soggetti di cui al precedente art. 1, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di

legge vigenti in materia.

Le parti con il presente contratto realizzano gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23.7.93; pertanto la struttura della contrattazione è articolata su 2 livelli: nazionale e aziendale o di bacino.

Il contratto nazionale.

Il contratto nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze della contrattazione di livello aziendale o di bacino.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi d'inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi. Nel determinare tali effetti si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

In sede di rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si tiene inoltre conto della comparazione fra inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio.

La contrattazione di 2° livello.

La contrattazione di 2° livello, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, si svolgerà di norma a livello aziendale e/o a livello di bacino.

Le piattaforme rivendicative non potranno essere presentate prima dell'1.1.00, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore all'1.7.00, ciò in considerazione del mancato esercizio di questo livello di contrattazione nel periodo coperto dal CCNL scaduto il 31.12.98.

Nel rispetto dei cicli negoziali le materie della contrattazione ai diversi livelli non potranno sovrapporsi o essere ripetitive.

Le erogazioni di 2° livello saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano; potranno essere impegnati anche i margini di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi nazionali nonché i risultati legati all'andamento economico delle imprese.

A livello di bacino saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui all'art. 25 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- disciplina dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di regime di flessibilità (Banca delle ore);
- iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
- diritto allo studio e individuazione delle necessità di formazione professionale;
- mobilità;
- trasporti;
- part-time;
- contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel CCNL;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modo di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- individuazione del modo per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
- contratti di gradualità;
- altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, hanno durata quadriennale.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche in ogni modo denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata.

Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino.

Art. 3 - Decorrenza, durata, procedure e rinnovo.

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2002; esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le proposte per il rinnovo almeno 4 mesi prima della scadenza.

Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui al comma successivo.

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti un'Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) pari al 30% del tasso d'inflazione programmato; dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato.

Tale erogazione sarà prevista alle stesse condizioni per il rinnovo del 2° biennio economico.

Per la parte economica il 1° biennio avrà vigore fino al 31 dicembre 2000. Per il rinnovo del 2° biennio economico le parti s'incontreranno 2 mesi prima della scadenza. Per tale periodo e per il mese successivo valgono le procedure di raffreddamento del conflitto previste per il rinnovo quadriennale.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

RAPPORTI SINDACALI

Art. 4 - Informazioni.

ANEIOA e le OO.SS. nazionali s'incontreranno, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre, per effettuare un esame congiunto sul quadro economico e produttivo del settore, sulle sue dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo e sulle ripercussioni sui livelli occupazionali.

Nel corso dell'incontro le parti si scambieranno informazioni sull'andamento delle relazioni sindacali a livello territoriale, sullo stato d'applicazione e di corretto rispetto delle norme stipulate, sulle iniziative per la diffusione del CCNL sull'intero territorio nazionale.

Inoltre, le parti, ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS., s'impegnano a incontrarsi periodicamente a livello territoriale (regione, provincia, zona, comune) almeno 1 mese prima delle principali campagne produttive corrispondenti ai calendari di massima dei cicli stagionali di lavorazione per un'informativa sui piani di lavorazione e per esaminare i conseguenti riflessi sui livelli di occupazione e su eventuali processi di mobilità interaziendale e territoriale nonché sullo stato di applicazione

del presente contratto.

Le parti s'incontreranno, periodicamente, inoltre, a livello territoriale per esaminare i problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro; ciò al fine di contribuire, con eventuali proposte comuni, alla definizione delle politiche regionali di sviluppo del settore nonché al miglioramento dell'occupazione.

A livello aziendale inoltre le parti s'incontreranno periodicamente per una verifica dell'inquadramento del personale.

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali.

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse al fine di:

a) assicurare all'azienda sempre maggior efficienza e competitività sul mercato per garantire un costante miglioramento della qualità del servizio;
b) salvaguardare e incrementare l'occupazione e migliorare la professionalità e le condizioni lavorative dei dipendenti;
c) valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'azienda attraverso modelli relazionali di tipo partecipativo anche attraverso la valorizzazione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal contratto o da singoli accordi, quali:

- Commissione paritetica nazionale (art. 6);
- Comitato bilaterale nazionale e Comitato bilaterale contrattuale di bacino (art. 7);
- "Commissione per le pari opportunità" (art. 8);
- "Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro" previsto dall'Accordo 24.5.96, allegato n. 12 al contratto;
- altri organismi che le parti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Art. 6 - Commissione paritetica nazionale.

La Commissione paritetica nazionale costituisce l'organo competente a garantire il rispetto degli accordi intercorsi e a proporre agli aderenti delle organizzazioni stipulanti raccomandazioni e comportamenti utili al normale svolgimento delle relazioni sindacali al livello territoriale e aziendale.

La Commissione paritetica nazionale esamina tutte le controversie d'interpretazione e d'applicazione di interi istituti o di singole

clausole contrattuali.

Alla Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata r.r., le organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto o le organizzazioni locali facenti capo alle predette organizzazioni nazionali o le aziende aderenti ad ANEIOA.

In pendenza di procedure presso la Commissione paritetica nazionale le OO.SS. interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Art. 7 - Comitato bilaterale nazionale e Comitato bilaterale di bacino.

Comitato bilaterale nazionale.

Il Comitato bilaterale nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, ricerca, monitoraggio e confronto su temi di comune interesse.

In particolare dovrà monitorare e analizzare:

- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore ortofrutticolo anche nel più complessivo sistema agroalimentare;
- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- i processi di riorganizzazione dei settori produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- il costo del lavoro, le dinamiche retributive contrattuali e i loro andamenti;
- la produzione legislativa nazionale d'interesse del settore.

Il Comitato bilaterale nazionale dovrà comunque dedicare una sessione annua all'esame del DPEF e della conseguente legge di programmazione economica e, nel caso ne valutasse l'opportunità, intervenire presso i competenti organi per suggerimenti e integrazioni.

Il Comitato bilaterale nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli territoriali di occuparsi di specifiche materie.

Il Comitato bilaterale nazionale è composto di un Consiglio di 6 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti.

Comitato bilaterale di bacino.

Definizione di bacino.

A valere agli effetti del presente contratto, per Bacino s'intende

un'entità geo-economica fra territori aventi uguali caratteristiche d'imprese operanti, di livelli di occupazione e di caratteristiche occupazionali. I Bacini saranno definiti con apposito protocollo entro 60 giorni dalla stipula del CCNL.

Le parti convengono di costituire a livello dei bacini individuati un Comitato bilaterale che svolga le seguenti funzioni:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore e attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato bilaterale di bacino si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte di ANEIOA le informazioni utili ad individuare il flusso e il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte di ANEIOA le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sull'organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- individuare gli eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, al fine di sollecitare interventi pubblici, anche attraverso la promozione di Patti territoriali e contratti di area;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni, interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare, la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo d'impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Provincie, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- concordare per l'occupazione femminile azioni positive idonee a superare le eventuali disparità di fatto esistenti, ad offrire pari opportunità nel lavoro e nella professionalità, a garantire l'effettiva applicazione delle leggi nazionali e delle direttive comunitarie in materia di parità;
- accertare la conformità dei progetti e dei contratti individuali di formazione e lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli Uffici regionali del lavoro e alle Sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle OO.SS.;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

In connessione con i processi di trasformazione organizzativa, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché il Comitato prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Il Comitato bilaterale di bacino dovrà comunque dedicare una sessione annua all'esame della legge di bilancio regionale e, nel caso ne valutasse l'opportunità, intervenire presso i competenti organi per suggerimenti e integrazioni.

Il Comitato bilaterale di bacino è composto di un Consiglio designato pariteticamente dalle parti contraenti; il numero dei componenti sarà definito con l'individuazione dei bacini.

Le parti s'impegnano a costituire il Comitato bilaterale di bacino, ove individuato, entro 90 giorni dalla stipula del CCNL.

Per il funzionamento dei Comitati bilaterali si rinvia al Regolamento di cui all'allegato n. 9 del presente CCNL.

Art. 8 - Commissione Pari Opportunità.

Le parti, al fine di perseguire gli obiettivi di cui alla legge n. 903/77, alle Direttive CEE in materia di parità e alla Risoluzione CEE 1982 sulle pari opportunità, s'impegnano ad approntare congiuntamente iniziative idonee ad abbattere ogni discriminazione fondata sul sesso, in materia di avviamento al lavoro e di professionalità, consentendo effettive pari opportunità di lavoro alle lavoratrici.

In tale ambito particolare attenzione sarà portata all'insieme delle problematiche formative per elevare la qualificazione delle lavoratrici e per far loro conseguire le specializzazioni dalle quali oggi sono, di fatto, escluse, e ciò in particolare per quello che concerne i contratti di formazione e lavoro (CFL) e gli inserimenti professionali.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/84 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e all'individuazione di eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò è costituita una Commissione alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente CCNL;

b) proporre, sulla base di un'analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, azioni positive (di cui al comma 2, art. 1, legge n. 125/91) da promuovere ai sensi del comma 3, art. 1, della stessa legge e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OO.SS. ai sensi del comma 4, art. 2, legge n. 125/91;
d) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dal comma 1, art. 9, legge n. 125/91;
e) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
f) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

Inoltre, le parti concordano d'istituire a livello aziendale e territoriale per le piccole imprese la Commissione Pari Opportunità finalizzata:

- all'informazione sui programmi di assunzione con criteri riferiti alla disoccupazione femminile esplicitata nelle liste di collocamento;
- all'individuazione di misure di valorizzazione del lavoro femminile.

Art. 9 - Ente Bilaterale Ortofrutta (EBO).

Per rendere operative una parte delle decisioni assunte negli organismi di cui all'art. 5 le parti si avvarranno dell'EBO che sarà costituito entro il 30.9.99.

Il finanziamento delle attività avverrà su base paritetica:

a) mediante il pagamento di un contributo di £. 200 mensile per lavoratore occupato, di cui £. 100 a carico dell'azienda e £. 100 a carico di ogni singolo lavoratore;
b) mediante il pagamento di un contributo suppletivo di funzionamento operativo, anch'esso da versare pariteticamente, in misura non superiore a £. 1.000 mensili per lavoratore occupato da destinare al sostegno dell'attività.

La riscossione del contributo suppletivo di funzionamento operativo sarà subordinata:

1. all'esatta individuazione delle attività effettuate dall'Organismo bilaterale nazionale;
2. alla priorità assegnata ad ogni singolo progetto dal Comitato bilaterale nazionale, con proiezione almeno biennale del progetto stesso.

Il contributo suppletivo di funzionamento operativo, in quanto funzionale

alla realizzazione di progetti, è suscettibile di aumento o diminuzione nel tempo.

Eventuali progetti anche di bacino, finalizzati, preventivamente notificati e successivamente depositati all'organismo nazionale, potranno dar luogo a contribuzione suppletiva temporanea per gli aderenti al progetto stesso. Tale contribuzione sarà gestita in piena autonomia e responsabilità con contabilità separata rispetto al Fondo nazionale.

Rimane convenuto che gli eventuali fondi residui di bilancio corrente saranno destinati esclusivamente a finalità promosse e programmate dall'organismo bilaterale.

Art. 10 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Per le RSU si applicano le norme definite nell'accordo allegato 11.

Art. 11 - Delegato aziendale.

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 21.4.54 esteso 'erga omnes' ai sensi della legge 14.7.59 n. 741, nelle aziende che occupano da 11 dipendenti sino a 15 le OO.SS. stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti d'intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

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

Art. 12 - Dirigenti sindacali.

A decorrere dall'1.1.80 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 OO.SS. dei lavoratori del settore;
b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
c) di RSU regolarmente elette secondo l'accordo allegato 11.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e alla rispettiva

organizzazione dei datori di lavoro.

I componenti del Consiglio o Comitato di cui alla lett. a) del presente articolo hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti, necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima 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 lett. a) potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 13 - Contributi sindacali.

Ferma restando la norma di cui all'art. 97, l'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale associativo ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'O.S. a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta ai sindacati di spettanza.

La delega da parte dei lavoratori è sempre revocabile, con effetto dall'inizio del mese successivo a quello di manifestazione di volontà di recesso. In ogni caso, la delega deve essere rinnovata espressamente entro l'anno nel quale si compie il quadriennio della manifestazione di volontà adesiva.

Art. 14 - Permessi sindacali, affissioni e funzioni pubbliche elettive.

I componenti delle Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui alle lett. b) e c) dell'art. 12 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) a 1 dirigente per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per la quale la stessa è organizzata;
b) a 1 dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per la quale la stessa è organizzata;
c) 1 dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per la quale è organizzata la RSA nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente e a 1 ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lett. a).

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSA.

I dirigenti sindacali aziendali hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite le RSA.

Le RSA hanno 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 aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie d'interesse sindacale e del lavoro.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano 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.

Art. 15 - Assemblee.

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi d'interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle RSA costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle associazioni nazionali stipulanti.

In assenza di RSA le riunioni possono essere convocate dalle OO.SS. locali.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del 2° giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché

durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 12 ore annue per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione. Detto diritto sarà goduto di norma per 1 ora al mese cumulabile comunque con un limite massimo di 2 ore mensili.

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 del sindacato che ha costituito la RSA.

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 associazioni nazionali stipulanti al fine di garantire la prosecuzione delle attività produttive in corso.

Art. 16 - Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali sia per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalle RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

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 20.5.70 n. 300.

TUTELA DELLA PERSONA

Art. 17 - Previdenza complementare.

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali e avventizi) compresi nella sfera d'applicazione del presente contratto la previdenza integrativa così come prevista dal D.lgs. n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono d'istituire, con decorrenza 1.1.00, un Fondo di previdenza complementare volontaria attraverso l'individuazione di strumenti adeguati che tengano conto delle specifiche caratteristiche del settore ed eventualmente di settori affini per tipologia e consistenza organizzativa.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR) nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28.4.93;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28.4.93;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale (tempo determinato, CFL, apprendistato, stagionale e avventizio).

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato fino ad un massimo del 2% da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato a partire dalla data di effettivo esercizio del Fondo stesso, 1.1.00 a cura del datore di lavoro e con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti.

Resta comunque inteso, per assicurare la continuità e omogeneità dei versamenti che, in costanza di rapporto di lavoro, le quote di cui sopra sono da riferirsi anche ai periodi coperti da indennità INPS e INAIL.

Le parti concordano di costituire, con la sottoscrizione del presente articolo, una Commissione paritetica eventualmente assistita da esperti esterni che, dopo aver esaminato tutti gli aspetti inerenti alla concreta realizzazione del Fondo, elabori entro il 30.9.99 uno specifico progetto di fattibilità da sottoporre alle parti e comunque la Commissione opererà per garantire l'esercizio della previdenza complementare ai lavoratori del settore anche tramite Fondo intercategoriale o affine.

Impegno a verbale.

Le parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo nonché della sua pubblicizzazione alle imprese e ai lavoratori dipendenti, la somma di £. 5.000 per ciascun dipendente assunto, totalmente a carico dei datori di lavoro, quale contributo 'una tantum' da versare entro 60 giorni dalla data di costituzione del Fondo con le modalità che saranno definite dalle parti stesse.

Art. 18 - Promozione della tutela della salute e integrità fisica dei lavoratori.

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, i delegati o i Consigli dei delegati aziendali o in mancanza la rappresentanza sindacale possono promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20.5.70 n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, nonché la salute riproduttiva della lavoratrice. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute e alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori dipendenti.

Al fine di realizzare un'efficace e concreta opera d'informazione e di prevenzione attraverso il coinvolgimento delle competenti strutture pubbliche a tutela della salute dei lavoratori e dei consumatori si prevede la promozione entro la vigenza contrattuale di una ricerca finalizzata alla definizione della natura dei rischi; produzioni e procedimenti in cui tali rischi sono presenti; numero dei lavoratori esposti; forme di organizzazione del lavoro e misure di prevenzione organizzative e tecnologiche idonee alla riduzione ed eliminazione del rischio; forme di qualificazione delle produzioni dal punto di vista sanitario.

Tale ricerca sarà effettuata in collaborazione con Istituti di ricerca pubblici concordati tra le parti.

Il personale adibito agli eventuali lavori nocivi individuati in sede regionale, dovrà essere sottoposto alle visite periodiche, stabilite dagli Istituti pubblici della medicina preventiva e del lavoro, anche in rapporto a quanto disposto dalla legge di riforma sanitaria.

L'azienda dovrà fornire ai dipendenti addetti a tali lavori indumenti e strumenti atti a ridurre gli effetti della nocività.

2 delle 12 ore annue retribuite di assemblea di cui all'art. 15 saranno destinate all'informazione dei lavoratori sulle questioni ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute.

Art. 19 - Ambiente e sicurezza (D.lgs. n. 626/94).

Le parti convengono che la materia riguardante l'ambiente e la sicurezza sono motivo di attenzione e responsabilità dell'azienda, nonché luogo elettivo e prioritario di comuni momenti di reciproca partecipazione e di coinvolgimento.

In tale ottica e alla luce del recepimento della Direttiva 89/931/CEE del 12.6.89, introdotta dal D.lgs. n. 626 del 16.9.94, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante l'attività lavorativa, si attuerà quanto definito nell'apposito accordo allegato 12.

Art. 20 - Assenze per malattia e controlli.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 91 del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato il rapporto di lavoro s'intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 87 e 88 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considera ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 91 del presente contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 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.

Ai sensi dell'art. 5, legge 20.5.70 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 servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e Istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto altresì a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate, a seguito di un procedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al comma 2 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

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 alla reperibilità nelle fasce orarie prescritte comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11.11.83 n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'art. 91 del presente contratto.

Art. 21 - Trattamento economico in caso di malattia.

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 23 il lavoratore avrà diritto:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;
b) a un'integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1. il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni (periodo di carenza);
2. il 75% della normale retribuzione per i giorni dal 4° al 20°;
3. il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 21° al 180°.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura

ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte d'indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui all'art. 22.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato con prestazione ridotta, le norme relative al trattamento integrativo di cui al punto b) a carico del datore di lavoro sono applicabili nei periodi di presenza e nei limiti della validità della garanzia occupazionale prevista dall'art. 28.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso con esclusione delle integrazioni previste ai punti 2 e 3 che trovano applicazione solo per il personale a tempo indeterminato.

Art. 22 - Infortunio.

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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 inviare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 23.

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal 1° giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, sarà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 23 - Conservazione del posto.

Durante la malattia, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 87 e 88 del presente contratto, salvo quanto disposto presente articolo.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Il periodo di malattia è distinto dal periodo d'infortunio.

Per anno solare s'intendono 365 giorni computati o dalla data del primo episodio morboso o dalla data del licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal presente articolo, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:

1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno d'assenza per la malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo d'aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del presente articolo. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 24 - Gravidanza e puerperio.

Le lavoratrici assunte a tempo indeterminato, durante lo stato di gravidanza e puerperio, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i 2 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 3 mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il diritto di cui alla lett. d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903 alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo le 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).

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, d'idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25.11.76 n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo intercorrente tra la data di 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 TFR.

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.

Periodi d'astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lett. a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità, alle ferie e al TFR.

Il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78

n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6, art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6, legge 9.12.77 n. 903.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi (tale indennità è posta a carico dell'INPS dall'1.1.80, mentre con effetto dall'1.1.78 era dovuta dall'ente assicuratore di malattia presso il quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8 della legge 9.12.17 n. 903).

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 3, legge 9.12.77 n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903.

I periodi d'assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71

n. 1204, e al TFR.

Le malattie dei figli minori di anni 3, che danno luogo ad assenze facoltative in base all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903, non sono assoggettabili a visita fiscale, anche perché, tale assenza non dà luogo ad alcuna retribuzione nei confronti del genitore, o equiparato, che se ne avvale.

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

Per usufruire dei benefici connessi col parto e 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 e il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al TFR e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 87.

Per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera percepita.

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

Dichiarazione a verbale.

Nei confronti delle lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato le norme relative alla gravidanza e puerperio sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 25 - Classificazione.

Il personale di cui all'art. 1 è classificato come segue:

Quadri (art. 27).

1° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere d'iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

1) capo di servizio o di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendite o acquisti), legale; capo CED;
2) gestore o gerente di filiale;
3) sistemista di CED.

2° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

1) ispettore;
2) cassiere principale;
3) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
4) capo di reparto;
5) contabile con mansioni di concetto o primanotista;
6) segretario di direzione con mansioni di concetto;
7) consegnatario responsabile di magazzino;
8) agente esterno consegnatario delle merci;
9) determinatore di costi;
10) spedizioniere patentato;
11) chimico di laboratorio;
12) interprete o traduttore simultaneo;
13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

3° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

1) stenodattilografo in lingue estere;
2) addetto a pratiche doganali e valutarie;
3) operaio specializzato provetto intendendosi per tale il preposto all'efficienza e al funzionamento degli impianti con piena autonomia

operativa;
4) capo-operaio intendendosi per tale il responsabile di tutte le maestranze;
5) conducente di autotreno, autoarticolato e autocarro di peso lordo superiore a q. 150, anche con mansioni di controllo del sistema frigorifero/conservazione e/o disbrigo di operazioni doganali o simili;
6) coordinatrice di linee produttive;
7) magazziniere responsabile della merce in entrata e in uscita;
8) controllore di settore tecnico di CED;
9) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

4° livello.

Al 4° livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1) contabile d'ordine;
2) cassiere comune;
3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4) operatore meccanografico;
5) magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
6) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
7) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
8) esattore, esclusi i fattorini o portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
9) conducente di automezzi di peso lordo superiore a q. 50;
10) capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi;
11) operaio specializzato intendendosi per tale l'addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento, senza autonomia operativa;
12) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione (es. elettricista, fuochista, aggiustatore meccanico).
13) campionarista;
14) carrellista (dall'1.7.89);
15) capo banco (nelle realtà aziendali dove non sia già presente la figura di cui al numero 10).

5° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, e cioè:

1) fatturista;
2) addetto al controllo delle vendite;
3) pratico di laboratorio chimico;
4) dattilografo, addetto al telex;
5) archivista, protocollista;
6) schedarista;
7) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
8) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
9) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
10) addetto al centralino telefonico;
11) autista: conducente di automezzi di peso lordo inferiore a q. 50 e di autovettura;
12) capo banco;
13) capo linea;
14) stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione, addetto abitualmente alla disposizione dei carichi nelle celle su vagoni (autocarri, ecc.);
15) operaio qualificato intendendosi per tale: falegname, carpentiere, meccanico;
16) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;
17) addetto qualificato al controllo di settore e di ciclo produttivo con capacità d'impartire le conoscenze acquisite nell'ambito delle mansioni espletate nel 6° livello.

6° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

1) addetto al lavoro di cernita, pulitura, selezione, calibratura sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi;
2) addetto a lavori di confezionamento, impacco, imballaggio, ingabbiettatura, inchiodatura e legatura, sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi;
3) addetto alla cernita, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura e confezionamento sia a mano sia a macchina della frutta fresca;
4) addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca, frutta secca, ortaggi, patate e agrumi;
5) raccoglitore in campagna di frutta fresca e secca, ortaggi, patate, patate da semina e agrumi;
6) usciere;
7) conducente di motofurgone;
8) conducente di motobarca;
9) guardiano di deposito; guardiano notturno;
10) fattorino;
11) custode;

12) addetto al carico e scarico;
13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

In occasione del 2° biennio si definiranno le basi per inquadrare in un livello 6° super quei lavoratori stagionali del 6° livello che abbiano acquisito una significativa esperienza professionale e lavorativa in più periodi presso la stessa azienda.

7° livello.

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia e comunque non addetti alla produzione:

1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Tutte le declaratorie e classifiche non comprese nel presente contratto s'intendono eliminate.

La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazioni di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie quali il trattamento per richiamo alle armi, il Fondo indennità impiegati, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra normativa presente e futura.

Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica, e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione avranno come conseguenza l'automatico scioglimento delle OO.SS. imprenditoriali firmatarie e delle aziende da esse rappresentate dalle obbligazioni assunte.

Art. 26 - Passaggi di qualifica.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni di segreteria (4° livello, punto 7), in caso di mansioni promiscue si farà

riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente s'intende quella di maggiore valore professionale, sempre che sia abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello manterrà la relativa eccedenza come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità e dall'indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche d'impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 27 - Quadri.

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico, tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

L'attribuzione della categoria di Quadro, secondo la disciplina del presente contratto, sarà comunicata per iscritto dalle aziende ai lavoratori interessati.

Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi.

Ai Quadri è riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civili verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Ai Quadri si applicano le disposizioni sull'orario di lavoro di cui all'art. 47.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 81, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In altre ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

A decorrere dall'1.5.99 ai Quadri spetta un'indennità di funzione pari a £. 300.000 lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Dichiarazione a verbale.

Le parti dichiarano 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 13.5.85 n. 190.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Tipologia del rapporto di lavoro.

I lavoratori ortofrutticoli, a seconda della natura del rapporto, sono classificati come segue:

- lavoratori a tempo indeterminato: i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine;
- lavoratori a tempo determinato: i lavoratori che, in base al RD 10.9.23 n. 1957, alla legge 18.4.62 n. 230, alla legge n. 196/97 e successive modificazioni, sono assunti con rapporto individuale di lavoro per l'esecuzione di lavori stagionali o per fasi lavorative o per la sostituzione di lavoratori per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- lavoratori a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale: i lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto a una garanzia di occupazione minima annua pari a complessivi 6 mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e in ogni caso avrà diritto a prestare un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Art. 29 - Assunzione.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1) la data di assunzione;
2) la qualifica del lavoratore;
3) il trattamento economico;
4) la durata del periodo di prova.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti di lavoro relativi alle assicurazioni sociali per i

lavoratori che ne siano provvisti;

g) libretto d'idoneità sanitaria per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30.4.62 n. 283;

h) documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;

i) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 30 - Disciplina del rapporto a tempo determinato.

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito, oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, l'assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:

1. esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3. sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU od OO.SS. territoriali;
4. attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promo-pubblicitari;
5. esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
6. esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
7. attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
8. esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

Si conviene sulla possibilità d'individuare congiuntamente in sede aziendale, in presenza di RSU o RSA, o di bacino l'opportunità di ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione e in relazione alle esigenze operative delle aziende e, comunque, per un periodo continuativo non superiore a 10 mesi. Fermo

restando il diritto di cui all'art. 32 - Riassunzione.

La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 4 sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presente i limiti temporali di cui al presente articolo.

Per le ipotesi di cui ai precedenti punti 1, 2, 3, le imprese non potranno assumere un numero di lavoratori superiore al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per 6 lavoratori.

Nell'ambito del 2° livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Le parti convengono inoltre che quanto sopra stabilito dovrà essere armonizzato con eventuali provvedimenti di legge che dovessero essere varati in tema di contratti a termine.

Art. 31 - Disciplina del rapporto a tempo indeterminato a prestazione ridotta e part-time verticale.

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Il lavoratore può rinunciare a tale passaggio automatico in forma scritta.

Per ogni anno successivo detto lavoratore avrà diritto, salvo casi eccezionali, a una garanzia di occupazione minima annua pari a complessivi 6 mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua, e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

In occasione d'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale, le aziende faranno ricorso prioritariamente, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso d'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time sarà fatto prioritario ricorso al personale in forza con contratto part-time verticale.

Art. 32 - Riassunzione.

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 3 mesi dall'ultimo licenziamento all'azienda e per conoscenza all'Ufficio del lavoro competente per territorio.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di 3 giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25, legge n. 223/91, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 33 - Convenzioni.

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'art. 17, legge 28.2.87 n. 56 "norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzione di lavoratori alle Commissioni di collocamento;
- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le OO.SS. territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari del contratto, le Commissioni di collocamento possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, le qualifiche e i requisiti professionali e attitudinali dei lavoratori da assumere, nonché eventuali deroghe alle norme legislative esistenti in materia di richiesta numerica; le parti allo scopo di favorire un'applicazione delle convenzioni corrispondente alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo del settore convengono quanto segue:

1) i programmi di assunzione di cui sopra, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di

assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente.

2) I programmi di assunzione saranno esaminati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il parere favorevole di entrambi, alle competenti Commissioni di collocamento. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di collocamento a far stipulare alle stesse le relative Convenzioni.

Le parti convengono inoltre, che quanto sopra stabilito dovrà essere armonizzato con eventuali nuovi provvedimenti legislativi.

Art. 34 - Contratti di Formazione e Lavoro (CFL).

Le parti convengono di dare applicazione all'art. 3, legge 19.12.84 n. 863 sui CFL secondo le disposizioni contenute nell'accordo-quadro (allegato 5), che è a tutti gli effetti parte integrante del presente CCNL.

Art. 35 - Periodo di prova.

Per il personale assunto a tempo indeterminato la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e 1° livello	6 mesi
2° e 3° livello	60 giorni
4° e 5° livello	45 giorni
6° e 7° livello	30 giorni

Ai sensi dell'art. 4, RDL 13.11.24 n. 1825, convertito in legge 18.3.26 n. 562, il periodo indicato per i Quadri e il 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Per i lavoratori in CFL i periodi di cui sopra saranno ridotti del 50%.

- Per il personale assunto a tempo determinato: la durata del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non dovrà superare il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi fino a 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori a 1 mese.

Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

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.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

APPRENDISTATO

Art. 36 - Qualifiche, mansioni e limiti.

L'apprendistato, disciplinato da legge n. 25/55, DPR n. 1668/56, legge n. 56/87, legge n. 196/97 e successive e dalle norme del presente contratto, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di conseguire le professionalità per le quali occorre un periodo di apprendimento.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e mansioni dei livelli 5°, 4°, 3°, 2° e 1° con l'esclusione delle mansioni di coordinamento.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare, all'atto dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, 5° livello e superiori.

E' tuttavia consentita, fino al 31.12.01, l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende nelle quali il lavoro è svolto in via continuata dall'imprenditore e dai suoi familiari senza l'ausilio del personale subordinato; a livello di bacino tale materia potrà in ogni caso essere diversamente regolamentata.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obb. n. 1 e 2 reg. CEE 2081/93.

Art. 37 - Assunzione degli apprendisti.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni delle prestazioni richieste agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto, il datore di lavoro dovrà altresì osservare il rispetto delle norme in materia di assunzione e formazione.

Art. 38 - Periodo di prova.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo durante i quali è reciproco il risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 39 - Trattamento normativo ed economico degli apprendisti.

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

Le ore d'insegnamento, di cui alla lett. d) dell'art. 41, sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Le retribuzioni degli apprendisti saranno pari a una percentuale della retribuzione contrattuale di qualifica rispettivamente del:

- 75% per il primo terzo del periodo di apprendistato;
- 83% per il secondo terzo del periodo di apprendistato;
- 90% per l'ultimo terzo del periodo di apprendistato.

Alla fine del periodo di apprendistato al dipendente sarà corrisposta la normale retribuzione contrattuale di qualifica.

Art. 40 - Malattia e infortunio.

Malattia.

In caso di malattia è mantenuto il rapporto di lavoro e corrisposto il 50% della normale retribuzione per un massimo di 6 mesi per ogni anno nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Infortunio.

In caso d'infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 75% della retribuzione, che l'apprendista non in prova avrebbe percepito lavorando, nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità d'invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

Su malattia e infortunio eventuali trattamenti migliorativi possono essere

contrattati a livello di bacino.

Art. 41 - Obblighi del datore di lavoro.

Il datore ha l'obbligo:

a) d'impartire o di far impartire all'apprendista, nella sua azienda e presso struttura convenzionata autorizzata, sempre sotto l'egida di un tutor aziendale il cui specifico trattamento aggiuntivo sarà definito a livello di bacino, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la professionalità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in generale a quelle ad incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo in ogni caso a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) d'accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi d'insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 360 ore complessive per gli apprendisti di 5° e 4° livello e di 480 ore complessive per quelli di 3°, 2° e 1° livello; per i possessori di titolo di studio post-obbligo attinente la professionalità da conseguire tali periodi saranno ridotti del 25%;
e) d'accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
f) d'informare periodicamente, e in ogni caso ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c) non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto ad un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto a compiti affidati all'apprendista.

Art. 42 - Obblighi dell'apprendista.

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli sono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi d'insegnamento

complementare;

d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 43 - Durata del rapporto di apprendistato.

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza del termine di:

a) 36 mesi per gli apprendisti al 5° e 4° livello;
b) 48 mesi per gli apprendisti al 3°, 2° e 1° livello.

Il periodo d'apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a 1 anno.

Le aziende dovranno trasformare in rapporti di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% dei rapporti di apprendistato attivati; al realizzarsi di tale evenienza a livello di bacino si potranno definire percentuali di rapporti di apprendistato superiori a quelle definite in sede nazionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 44 - Norme finali per l'apprendistato.

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

Le organizzazioni contraenti s'impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del settore in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

ANEIOA, FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL approvano il progetto

allegato n. 10 per la sperimentazione della formazione in apprendistato esterna all'azienda.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 45 - Orario di lavoro e lavoro a turni.

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e può essere distribuito in 5 o 6 giornate lavorative.

Per lavoro effettivo s'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 sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata del lavoro giornaliero non può essere suddivisa in più di 2 periodi e il personale ha diritto, nella giornata, a un riposo intermedio di durata non inferiore ad 1 ora e non superiore a 2 ore.

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle 8 ore di lavoro giornaliere, ad un'ulteriore pausa le cui regole saranno definite dalla contrattazione di bacino.

I lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.

Per turnista s'intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede 3 turni avvicendati nell'arco di 24 ore.

Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15%. Per ore notturne s'intendono quelle prestate dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Impegno a verbale.

Le parti, visto l'imminente varo di legislazione innovativa in materia di orario, concordano di reincontrarsi per ridefinire complessivamente tale materia non appena nuovi provvedimenti legislativi saranno emanati.

Art. 46 - Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di

1) custode;
2) guardiano diurno e notturno;

3) portiere;
4) personale addetto all'estinzione degli incendi;
5) usciere e inserviente;
6) pesatore e aiuto;
7) sorvegliante che non partecipa direttamente al lavoro

è fissata nella misura di 45 ore settimanali purché, nell'esercizio dell'attività lavorativa, eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino in ogni caso continuità di lavoro.

L'orario di lavoro non potrà in ogni caso superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i 15 anni, le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali per i minori tra i 15 e i 18 anni.

Art. 47 - Lavoro straordinario.

Le prestazioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le prestazioni d'opera straordinarie possono essere richieste nel limite di 200 ore annue pro-capite.

In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato il superamento di tale limite.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore d'accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, RDL 15.3.23 n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 45 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata e contingenza maggiorate del 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40a ora settimanale, con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata e contingenza maggiorate del 30%. Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle eseguite dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata e contingenza maggiorate del 50%.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la

maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai 6 mesi.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un suo reparto, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - vale a dire i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

- 30% per le ore di lavoro prestate la domenica;
- 130% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- 150% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni
  regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale di lavoro senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'art. 45 per i turnisti.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle OO.SS. provinciali, presso la sede della locale organizzazione degli imprenditori.

Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

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

Per i lavoratori a tempo determinato la retribuzione dovuta per il lavoro straordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga.

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 48 - Flessibilità.

Ferme restando le intese già intervenute le parti, avuto riguardo alla constatazione del fatto che, oltre a una forma di flessibilità che ha caratterizzato alcune aziende riguardo alla specifica tipologia produttiva, si è andata manifestando un'esigenza generalizzata ad utilizzare prestazioni lavorative in regime di flessibilità a fronte di eventi occasionali particolarmente difficili da fronteggiare altrimenti, hanno convenuto quanto segue sulla necessità di chiarire e focalizzare tutta la problematica della flessibilità, per rendere la stessa più trasparente e meglio gestibile nell'interesse reciproco.

Flessibilità non strutturale.

Le situazioni seguenti, che caratterizzano il regime di funzionamento degli impianti, non sempre corrispondono alle esigenze che il mercato impone:

- la rigidità tecnologica che determina lunghi tempi di messa in marcia e di fermata degli impianti con conseguenti, significative quantità di scarti;
- il mix di lavorazioni e/o di formati;
- il regime strutturale di orario adottato;
- i casi previsti dall'art. 49 del CCNL.

Dette situazioni, alla presenza di particolari circostanze, rendono necessario il ricorso a una forma di flessibilità che, per i modi di attuazione che la caratterizzano, è definita flessibilità non strutturale.

Riguardo a quanto sopra le parti concordano di prevedere in questa sede una serie di momenti - occasioni di flessibilità positiva e di flessibilità negativa da adottarsi nei casi in cui gli eventi previsti non possono essere fronteggiati adeguatamente nell'ambito della definizione dei calendari annui. Dopo esame congiunto, la Direzione aziendale e le RSU, assistite dalle rispettive OO.SS. territoriali interessate, ne verificheranno modalità attuative (durata del periodo di flessibilità), numero dei lavoratori coinvolti, periodo temporale entro il quale collocare i riposi compensativi, il tutto nel rispetto dell'alternanza delle turnazioni e del principio di equa ripartizione dei carichi di lavoro.

a) Occasioni di flessibilità negativa.

1. Fermate di una o più linee produttive a causa di mancata richiesta di mercato.
2. Fermate per revisioni non programmate.
3. Fermate per interventi urgenti a seguito di guasti gravi.

4. Mix di prodotti che richiedono un numero di addetti inferiori alla media.
5. Esaurimento di semilavorati (in particolare per quanto riguarda il reparto confezionamento).
6. Difficoltà di approvvigionamento dai luoghi di produzione.

b) Occasioni di flessibilità positiva.

1. Punta di mercato.
2. Operazioni promozionali.
3. Punte anomale di assenze del personale.
4. Mix di prodotti che richiedono un numero superiore di addetti alla media.

Al determinarsi di una o più occasioni di flessibilità non strutturale, come sopra stabilite, su iniziativa dell'azienda si procederà tra Direzione aziendale e RSU alla verifica, in sede sindacale, dei presupposti necessari e, conseguentemente, si opererà nel modo seguente:

- nella settimana di flessibilità negativa con il limite di 8 ore ai lavoratori interessati saranno corrisposte le ore effettivamente lavorate con l'integrazione massima di 8 ore di flessibilità;
- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati saranno corrisposte le 40 ore di retribuzione ordinaria e in aggiunta, per le ore settimanali prestate oltre le normali 40 ore, sarà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva fatta con un massimo di 8 ore.

Direzione aziendale e RSU o OO.SS. territoriali, verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora alla fine dell'anno, in via eccezionale, residui un numero di ore di flessibilità positiva queste andranno remunerate con la normale retribuzione; se residui, al contrario, un numero di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione d'orario o trattenute dall'ultima retribuzione.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale è di 8 ore settimanali per 26 settimane.

La flessibilità non potrà applicarsi a rapporti di lavoro di durata inferiore alle 16 settimane.

Flessibilità strutturale.

Le parti convengono, per le aziende che producono prodotti facilmente deteriorabili, che comportano l'assoluta necessità di consegnare tempestivamente al mercato i prodotti nelle migliori condizioni di freschezza, di realizzare sistemi di orario, capaci di tenere conto dell'estrema variabilità dei volumi annuali di produzione e dell'assenza totale di conservanti e/o additivi.

Tali modelli di flessibilità si possono caratterizzare, per ragioni storiche e di mix di prodotto esistente nelle singole realtà, con proprie specificità aziendali, regolate da accordi sindacali sottoscritti dalle parti in sede locale e attualmente vigenti, accordi sindacali di cui le parti riconfermano la piena validità e vigenza.

In quest'ottica, le parti riaffermano in questa sede la natura strutturale dei diversi modelli di flessibilità esistenti, intesi quale condizione complessiva irrinunciabile per la corretta gestione delle prestazioni individuali degli addetti e convengono una disciplina applicativa, dei sistemi di flessibilità definiti negli specifici accordi, secondo le seguenti procedure operative:

1. confronto tra Direzione e RSU assistite dalle OO.SS. territoriali, a livello aziendale per comprovare le esigenze tecnico-produttive e organizzative che richiedono l'incremento della flessibilità contrattualmente disciplinata e, conseguentemente, per verificarne le modalità attuative;
2. conferma dei trattamenti in essere per il monte delle ore di flessibilità stabilite dal presente CCNL.

I turni di lavoro saranno predeterminati fra le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 49 - Sospensione del lavoro.

In caso di sospensione del lavoro dipendente dalla volontà del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto all'ordinaria retribuzione per l'intera giornata anche se la prestazione abbia durata minore salvo che la sospensione del lavoro non sia stata comunicata preventivamente al lavoratore dall'impresa entro la precedente giornata lavorativa, anche verbalmente; in tale seconda ipotesi, nel caso in cui l'azienda richieda che il personale rimanga a disposizione in azienda nell'attesa della ripresa del lavoro, la 1a ora sarà remunerata al 50% e le ore successive per intero.

La suddetta comunicazione potrà essere data anche attraverso il capo settore, capo banco e/o capolinea; in quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà fare la comunicazione al responsabile, nella forma scritta.

Quando la sospensione del lavoro è del tutto indipendente dalla volontà del datore di lavoro, il prestatore d'opera ha diritto alla corresponsione delle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

Dichiarazione a verbale.

Fra le cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro vanno anche

comprese:

a) le eccezionali e avverse condizioni atmosferiche che non hanno permesso la raccolta del prodotto in campagna;
b) la sospensione, il ritardo, la protrazione o mancato inizio dell'attività giornaliera conseguente a causa imprevista e incidentale non riconducibile alla volontà del datore di lavoro.

Art. 50 - Riposo settimanale.

Tutto il personale ha diritto ogni settimana a un riposo di 24 ore consecutive in coincidenza con la domenica; qualora per esigenze aziendali fosse chiamato a prestare la sua opera in tale giornata, il lavoratore avrà diritto al riposo compensativo oltre alla sola maggiorazione del 30%.

Art. 51 - Festività.

Sono festività nazionali quelle considerate tali dalle norme di legge (25 aprile e 1° maggio).

Sono inoltre considerate festività infrasettimanali:

1) 1° giorno dell'anno;
2) lunedì dopo Pasqua;
3) 15 agosto (Assunzione);
4) 1° novembre (Ognissanti);
5) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
6) 25 dicembre (Natale);
7) 26 dicembre (S. Stefano);
8) solennità del Patrono unicamente del luogo ove si svolge la lavorazione;
9) Epifania.

Riguardo alla norma di cui al comma 1 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, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie e occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.

Per i lavoratori a tempo indeterminato nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o d'assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel 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, vale a dire non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, nonché, per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili, è assolto con la percentuale di cui al successivo art. 64.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali spetta ai lavoratori oltre al trattamento economico previsto all'art. 64 la retribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del 30% calcolata su paga base e contingenza in atto.

Art. 52 - Permessi retribuiti.

Tutti i lavoratori hanno diritto a 66 ore annuali (*) di permesso individuale retribuito.

(*) Le 66 ore di riduzione oraria sono state così determinate nel tempo: 16 ore dall'1.1.84; 16 ore dall'1.1.85; 8 ore dall'1.1.86; 10 ore dall'1.7.88; 6 ore dall'1.5.89; 5 ore dall'1.7.92; 5 ore dall'1.7.93.

I permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza, di eventuali trattamenti, non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi, e ferie.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e in ogni caso non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore sarà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Per il personale a tempo determinato i permessi retribuiti di cui sopra saranno remunerati nella percentuale di cui al successivo art. 64.

Per motivi personali, eccezionali o per lutti gravissimi riguardanti familiari o conviventi tutti i lavoratori hanno inoltre diritto alla

concessione di un permesso retribuito di 2 giorni lavorativi ed eventualmente di ulteriori 3 giorni non retribuiti.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui al terzultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, la sospensione con ricorso alla Cassa integrazione guadagni, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retribuita.

Art. 53 - Festività soppresse.

Dall'1.1.80 il trattamento per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili dalla legge 5.3.77 n. 54 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) è il seguente: al lavoratore assunto a tempo indeterminato 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 compatibilmente con le esigenze di lavoro aziendali. In quest'ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non sia chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.

Al lavoratore assente nelle stesse giornate per un riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per il 2 giugno e il 4 novembre valgono le disposizioni per le festività cadenti di domenica.

Art. 54 - Ferie.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è in ogni caso considerata di 6 giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le

festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Per il personale assunto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 64.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende produttrici di ghiaccio che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

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

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi di reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sarà in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media annuale mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nei minori periodi di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie ed è sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto a una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

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 al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Per le ferie sarà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 47 per il lavoro straordinario. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Chiarimento a verbale.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 la retribuzione mensile.

Art. 55 - Assenze.

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Art. 56 - Congedi e permessi per handicap.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di portatori handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire dalle agevolazioni previste dall'art. 33, legge 5.2.92 n. 104 e dell'art. 2, legge 27.10.93 n. 423.

Art. 57 - Funzioni pubbliche elettive.

In conformità alla vigente legge 21.3.90 n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, chi adempie funzioni presso gli uffici elettorali, 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 del Referendum, ha diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

lavorativa.

Art. 58 - Congedi, diritto allo studio, 150 ore.

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20.5.70 n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative l'anno per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

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 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore complessivo per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1.10.76 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è in ogni caso riconosciuto a un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere in ogni caso 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, a un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordati con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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 ai commi 3 e 5 del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3 e 5, ridurrà proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e in seguito certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

E' demandato alle organizzazioni territoriali aderenti alle associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché, dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite dai primi 3 commi del presente articolo s'intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con i commi successivi.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione integrativa regionale.

Art. 59 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal 3° giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Per il personale assunto a tempo determinato sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da preesistenti contratti.

Art. 60 - Aspettativa per tossicodipendenza.

I lavoratori di cui è accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutiche riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, in ogni caso, per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate d'idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 61 - Servizio militare e servizio civile.

La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS 13.9.46 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non è risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità d'anzianità, in vigore fino alla data del 31.5.82, e del preavviso.

A decorrere dall'1.6.82, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il TFR, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 19.5.82 n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare, sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratti a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'art. 7, legge 15.12.72 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo nonché, per effetto della legge 9.2.78 n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità d'anzianità, in vigore fino alla data del 31.5.82, e degli scatti d'anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10.6.40 n. 653.

I lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10.6.40 n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

a) per il 1° mese, all'intera retribuzione;
b) per il 2° e 3° mese, alla metà della retribuzione.

Ai sensi dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, gli importi indicati al comma precedente per i lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10.6.40 n. 653, sono utili ai fini del computo del TFR.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso d'invio in congedo come in quello d'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 5 giorni se il richiamo ha avuto durata

superiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese ma non a 6 mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 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.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 62 - Retribuzione personale a tempo indeterminato.

La normale retribuzione del lavoratore a tempo indeterminato è distinta nelle seguenti voci:

a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 2);
b) scatti d'anzianità (art. 73).

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile; l'importo orario si ottiene dividendo per 173 l'importo mensile.

Art. 63 - Retribuzione personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta.

La normale retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato a prestazione ridotta di cui al comma 1 dell'art. 28 del presente contratto è distinta nelle seguenti voci:

a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 2) per il periodo di lavoro effettivamente prestato;
b) eventuali scatti d'anzianità (art. 73) maturati per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori hanno inoltre diritto allo stesso trattamento economico e normativo del personale a tempo indeterminato, proporzionato all'effettiva

entità della prestazione e cioè, esemplificando:

- ratei di 13a e 14a mensilità, relativi ai periodi di lavoro effettivamente prestato da corrispondersi alle date previste;
- godimento effettivo delle giornate di ferie maturate in base ai periodi di prestazione lavorativa successivi all'instaurarsi del nuovo rapporto;
- corresponsione del TFR.

Gli scatti d'anzianità matureranno al raggiungimento del triennio calcolato sulla base della sommatoria degli effettivi periodi di lavoro prestato.

Art. 64 - Retribuzione personale a tempo determinato.

Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto al seguente trattamento economico per le ore di lavoro richieste ed effettivamente prestate:

a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 2);
b) trattamento economico relativo alle festività nazionali e infrasettimanali, ai ratei di 13a e 14a mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso e all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti di cui all'art. 52 da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione. Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di un'indennità pari al 34,45% (*) della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario.

(*) Negli anni, in relazione al crescere dell'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti, tale percentuale è così evoluta: 31,28% fino al 31.12.83; 32,05% a decorrere dall'1.1.84; 32,82% a decorrere dall'1.1.85; 33,20% a decorrere dall'1.1.86; 33,68% a decorrere dall'1.7.88; 33,97% a decorrere dall'1.5.89; 34,21% a decorrere dall'1.7.92; 34,45% a decorrere dall'1.7.93.

La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle percentuali di cui appresso che sono erogate per i titoli segnati a fianco:

- 8,33% - ferie;
- 8.33% - 13a mensilità;
- 8,33% - 14a mensilità;
- 5,44% - festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;
- 0,85% - indennità sostitutiva del preavviso;
- 3,17% - indennità sostitutiva dei permessi retribuiti.

c) al TFR (legge n. 297/82) nella misura del 7,40% da computarsi su

tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dal successivo art. 88, da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

Art. 65 - Paga contrattuale nazionale conglobata.

La paga contrattuale nazionale conglobata comprensiva degli aumenti salariali del biennio 1997-98 (allegato 3) e di quelli del presente contratto (allegato 1), da valere per tutto il territorio nazionale con le decorrenze indicate, è riportata nell'allegato 2.

Per gli apprendisti la paga contrattuale nazionale conglobata è riportata nelle misure percentuali previste dal presente contratto.

Impegno a verbale.

Le parti s'incontreranno in sede di contrattazione integrativa per la definizione delle tabelle retributive in aderenza e in conformità alle norme sopra indicate e a quelle previste al successivo art. 74.

Art. 66 - Aumenti di merito ed assorbimenti.

Eccettuate le prestazioni del personale a tempo determinato, la retribuzione scaturente dagli artt. 26, 62, 63, 65 è riferita a misura fissa mensile.

In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende e gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 67 - Indennità di cassa.

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 paga base tabellare conglobata.

Art. 68 - Prospetto paga.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la vidimazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Art. 69 - Tredicesima mensilità.

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della 13a mensilità dovrà essere fatto sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o in ogni caso nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei riguardanti i periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, di cui al precedente art. 24, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 64 del

presente contratto.

Art. 70 - Quattordicesima mensilità.

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (14a mensilità), esclusi gli assegni familiari.

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14a mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i 12 mesi precedenti il 1° luglio; nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei 12 mesi precedenti la suddetta data al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 14a mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepiti nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla 14a mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13a mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la 13a non raggiunga l'intero importo di 1 mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14a mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nella 14a mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutti gli altri modi di computo della 14a mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la 13a.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal comma 5 del precedente art. 69.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 64 del presente contratto.

Art. 71 - Anzianità di servizio.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato, quali che siano le mansioni a lui affidate.

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti d'anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi s'intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo ecc.).

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti, per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Per il personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta si fa riferimento all'art. 63.

Art. 72 - Anzianità convenzionale.

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino nelle condizioni appresso indicate sarà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: 1 anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti a loro equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona d'operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna, 3 mesi per le frazioni d'anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagine al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi dal termine del periodo di prova.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31.5.82 che abbiano presentato le necessarie documentazioni, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità d'anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

Art. 73 - Scatti di anzianità.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a 10 scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data d'assunzione per il personale a tempo indeterminato;
b) dalla data di decorrenza dei 190 giorni di cui agli artt. 28 e 31 per il personale a tempo indeterminato a prestazione ridotta.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

1° aprile 1988

Quadri 44.500
1° 42.000
2° 38.500
3° 37.500
4° 35.500
5° 35.000
6° 34.000
7° 33.500

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati dopo l'1.7.73 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 precedente.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza del 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'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.

Nota a verbale.

Le parti convengono che la presente disciplina degli scatti non esclude, in occasione di rinnovi contrattuali, adeguamenti della misura in funzione della prevedibile dinamica della retribuzione base.

Art. 74 - Contratti di gradualità.

Gli accordi di gradualità o riallineamento retributivo possono essere sottoscritti nei territori individuati dall'art. 1, legge n. 64/86 e dalla legge n. 448/98 nei quali il trattamento salariale è di fatto inferiore a quanto previsto dagli artt. 62, 63 e 64 del presente CCNL.

Gli accordi definiscono programmi di graduale riallineamento dei trattamenti in atto per i lavoratori a quelli previsti dagli artt. 62, 63 e 64 del presente contratto.

Detti programmi, contrattati a livello dei bacini di cui all'art. 7 del presente contratto, possono essere definiti per l'intero territorio, per ambiti sub-territoriali, per comparto produttivo e devono essere depositati presso gli Uffici provinciali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'INPS entro 30 giorni dalla stipulazione.

Nel caso di bacini interprovinciali le associazioni provinciali saranno assistite dalle corrispondenti associazioni regionali ove esistenti mentre, nel caso di bacini interregionali, dalle corrispondenti associazioni nazionali.

Le aziende interessate recepiscono detti programmi sottoscrivendo apposito verbale aziendale con le RSU e con le stesse parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo depositato; detto verbale dovrà essere sottoscritto anche dal responsabile aziendale per la sicurezza e dalle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza a testimonianza dell'avvenuta approvazione ed esecuzione del Piano aziendale per la sicurezza. In assenza di quest'ultimo adempimento l'azienda, con l'approvazione delle parti, può chiedere al competente organo di vigilanza la fissazione di un termine per la regolarizzazione dando lo stesso corso, nelle more, all'accordo di gradualità.

Nei territori nei quali siano già stati sottoscritti accordi di riallineamento retributivo difformi rispetto a quanto previsto dall'art. 5, comma 5, legge n. 608/96 e successive modifiche e integrazioni, andrà verificata la compatibilità degli stessi con le norme citate.

Le parti si danno in ogni modo reciprocamente atto che la presenza di difficoltà oggettive intervenute nel settore a livello territoriale nel corso dell'ultimo anno, e che incidono sulle valutazioni effettuate al momento della stipulazione di precedenti accordi, costituisce fondato

motivo ai fini della variazione, per una sola volta, dei programmi di riallineamento retributivo ai sensi dell'art. 5, comma 5, legge n. 608/96 e successive modifiche e integrazioni.

L'adesione dell'impresa ai programmi concordati garantisce i benefici di legge previsti dalle norme vigenti in materia di fiscalizzazione, contribuzione e altri benefici per i quali è previsto il rispetto del CCNL.

NORME PARTICOLARI

Art. 75 - Inventari.

Gli inventari dei magazzini potranno essere eseguiti, di norma, 2 volte per ogni esercizio annuale durante l'orario normale di lavoro, o ricorrendo al lavoro straordinario.

Art. 76 - Divise ed attrezzi.

Quando è fatto obbligo al personale d'indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa riguardante gli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico- sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 77 - Lavori nelle celle frigorifere.

Al personale adibito a lavori di facchinaggio e stivaggio nell'interno delle celle frigorifere, sarà corrisposta una maggiorazione del 13% sull'intera paga oraria, limitatamente alla durata del lavoro svolto nelle celle stesse, purché, tale durata nella giornata non sia inferiore a 1 ora.

Tale personale dovrà essere sottoposto a visita preventiva d'idoneità per tale lavoro e dotato degli opportuni indumenti protettivi.

I lavoratori addetti ai lavori nelle celle frigorifere hanno diritto, in assenza di soluzioni organizzative o tecnologiche di prevenzione dei rischi a una sosta di 1 ora giornaliera.

Art. 78 - Abitazione, vitto e alloggio.

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30.6.73 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

In caso di mancanza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della normale retribuzione complessiva;
b) vitto (2 pasti): 1/3 della normale retribuzione complessiva;
c) vitto (1 pasto): 1/4 della normale retribuzione complessiva;
d) alloggio: 1/5 della normale retribuzione complessiva.

Art. 79 - Lavoro fuori sede.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli sia richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di eventuale pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 80 - Lavoratori fuori residenza.

Ai lavoratori assunti per lavori fuori della loro normale residenza, e ai quali sia fatto obbligo di permanere con pernottamento sul posto di lavoro durante tutto il periodo della lavorazione, il datore di lavoro dovrà garantire l'occupazione per tutta la durata del ciclo lavorativo per cui è stato assunto salvo che le lavorazioni non si esauriscano in un tempo minore per cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro.

I prestatori d'opera di cui al presente articolo sono esentati dal periodo di prova.

Ai lavoratori di cui al presente articolo il datore di lavoro dovrà versare, a titolo d'anticipo, una somma corrispondente all'importo di 4 giornate di lavoro calcolate in base alla retribuzione minima del livello al quale i singoli prestatori d'opera sono assegnati; l'anticipo sarà detratto dall'importo dell'ultimo periodo di paga spettante al lavoratore.

Le spese di viaggio di andata e ritorno sono a carico del datore di lavoro, se questi non vi provveda direttamente con mezzi propri.

Agli stessi lavoratori sarà corrisposta un'indennità per il vitto e per l'alloggio, pari al 25% della retribuzione complessiva giornaliera stabilita per il livello al quale il lavoratore appartiene, salvo che l'impresa non provveda direttamente; in tal caso il vitto dovrà essere sano e sufficiente, e l'alloggio dovrà essere fornito degli indispensabili e idonei servizi logistici ed igienici.

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per tutto il periodo tranne che per le giornate non lavorative per cause dipendenti dalla volontà del lavoratore.

Art. 81 - Missioni e trasferimenti.

Missioni.

L'azienda ha la facoltà d'inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al suddetto personale compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche e altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera complessivo di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria sarà ridotta di 1/3.

Per le missioni di durata superiore il mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al n. 4), comma 2, nonché della diaria di cui al comma 3 del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine sarà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Agli addetti al trasporto delle merci per mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, in sostituzione della diaria di cui ai commi precedenti e anche a copertura delle eventuali ore non lavorate e non retribuibili in base alla vigente normativa CEE (Regolamento comunitario n. 543 del 26.3.69) che regola l'orario di guida e lavoro degli autisti e ne tutela i ritmi di attività, sarà corrisposta per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, un'indennità di trasferta, comprensiva dello straordinario e della maggiorazione per lavoro ordinario notturno, nelle seguenti misure:

a) dalla 9a alla 10a ora: 50% della retribuzione complessiva giornaliera;
b) dalla 9a alla 12a ora: 70% della retribuzione complessiva giornaliera;
c) dalla 9a alla 14a ora: 90% della retribuzione complessiva giornaliera;
d) dalla 9a alla 16a ora: 110% della retribuzione complessiva giornaliera;
e) dalla 9a alla 19a ora: 130% della retribuzione complessiva giornaliera;
f) dalla 9a alla 20a ora: 150% della retribuzione complessiva giornaliera;
g) dalla 9a alla 22a ora: 170% della retribuzione complessiva giornaliera;
h) dalla 9a alla 24a ora: 190% della retribuzione complessiva giornaliera.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili fra loro.

Lo stesso trattamento potrà essere esteso al personale campionarista al seguito dell'autista per il ritiro della merce in campagna.

Trasferimenti di residenza.

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non sia capofamiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal comma 3 del presente articolo ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate dal comma 4.

b) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sia

capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obbligo di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto: tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

A norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate 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 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 82 - Cauzioni.

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un Istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto

assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione, per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare la cauzione entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del servizio.

Art. 83 - Appalti.

Le parti si danno atto che la materia concernente gli appalti è disciplinata dalla legge 23.10.60 n. 1369, che dispone norme in materia d'intermediazione e interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda salvo quanto previsto dalla legge n. 196/97.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quelle di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dal l'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle OO.SS. provinciali stipulanti il presente contratto.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 84 - Recesso.

Ai sensi dell'art. 2119 C.C., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la

prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere fatta per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata r.r., contenente l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata r.r. nei termini stabiliti nel successivo art. 86.

Art. 85 - Dimissioni.

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il TFR nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dall'art. 88.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 87 del presente contratto per i lavoratori a tempo indeterminato.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui allo stesso art. 87.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i lavoratori con rapporto a tempo determinato il periodo di preavviso è pari a quello previsto per il periodo di prova di cui all'art. 35.

In conformità della norma contenuta nel comma 4, art. 1, legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non siano confermate entro 1 mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che dia le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al TFR previsto dall'art. 88 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 87 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di 1 mese.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che dà le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 24 del

presente contratto.

Art. 86 - Licenziamento.

Ai sensi della legge 15.7.66 n. 604 e della legge 20.5.70 n. 300, nonché della legge 11.5.90 n. 108, nei confronti dei lavoratori dipendenti, il licenziamento non può effettuarsi che per "giusta causa" (art. 2119 C.C.) o per "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 l'attività produttiva, il suo regolare funzionamento e l'organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata r.r., al lavoratore, che può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che abbiano i requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano superato il 65° anno d'età.

Il licenziamento del lavoratore seguito da 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.

Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova contraria, se la nuova assunzione sia fatta entro 1 mese dal licenziamento.

Ai sensi delle disposizioni vigenti, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Ai sensi dell'art. 1, legge 9.1.63 n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del 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 purché segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

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 lett. a), b) e c) del comma 3, art. 2, legge 30.12.71 n. 1204, vale a dire: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 8 del presente articolo, si rimanda al precedente art. 85.

Art. 87 - Preavviso e mancato preavviso.

I termini di preavviso per il personale a tempo indeterminato sono pari ai seguenti giorni di calendario:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

- Quadri e 1° livello: 60 giorni
- 2° e 3° livello: 30 giorni
- 4° e 5° livello: 20 giorni
- 6° e 7° livello: 15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e 1° livello: 90 giorni
- 2° e 3° livello: 45 giorni
- 4° e 5° livello: 30 giorni
- 6° e 7° livello: 20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

- Quadri e 1° livello: 120 giorni
- 2° e 3° livello: 60 giorni
- 4° e 5° livello: 45 giorni
- 6° e 7° livello: 20 giorni

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Ai sensi del comma 2, art. 2118 C.C., in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione complessiva di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

Per il personale a tempo determinato si fa riferimento all'art. 64 del presente contratto.

Art. 88 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un TFR determinato secondo le norme della legge 29.5.82 n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31.5.82, il TFR è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 86 del CCNL 14.12.79 (allegato 7).

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di 'una tantum', gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e festivo;
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 87;
- indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 64;
- indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuo;
- indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS, INAIL) (*);
- prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- ogni elemento espressamente escluso dalla contrattazione integrativa collettiva.

(*) Comma 3, art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297:
in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 C.C., nonché, in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al comma 1 l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto il TFR, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti e oneri competenti per il periodo di lavoro in precedenza prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda, il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al TFR stabiliti nel presente contratto, come per il licenziamento, e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 C.C.

In caso di decesso del dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29.5.82 n. 297 e in ogni caso non oltre il 2° mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto l'interesse legale a decorrere dalla data della cessazione dal servizio.

Chiarimento a verbale.

Il TFR è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo d'anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto.

Art. 89 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto.

A termine delle disposizioni di cui alla legge n. 297 del 29.5.82 e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento, cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e in ogni caso del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie d'interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé e per i figli, documentato con atto idoneo;
c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge, del diritto di superficie;
d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto

di lavoro ed è detratta, a tutti gli effetti, dal TFR.

La richiesta per le finalità di cui alla lett. a) del presente articolo deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, dovranno essere presentati al datore di lavoro preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, nonché delle spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà, dalla quale risulti che il compratore, o promittente compratore, non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo dell'anticipazione sarà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile, il quale dovrà essere perfezionato entro 6 mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà, dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico-popolare;
- da copia autenticata della licenza edilizia;
- dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lett. d) del presente articolo, dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo.

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

- il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro 1 anno dall'erogazione stessa;
- il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo e integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
- l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'ordine

professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lett. c) e d) dovranno essere ultimate entro 2 anni dalla data della 1a anticipazione.

Tutte le richieste di anticipazione devono essere presentate con raccomandata a.r. entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i 2 mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che in ogni caso non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non sia conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al 1° gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
- acquisto della casa di abitazione, con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero di componenti il nucleo familiare, con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi all'ipotesi di ristrutturazione.

Qualora tutti i su esposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti, l'anticipazione per terapia e interventi straordinari potrà essere concessa in qualsiasi epoca, senza la formazione di alcuna graduatoria.

NORME DISCIPLINARI

Art. 90 - Obblighi del lavoratore.

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'azienda.

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto previsto dall'art. 15 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'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.

Art. 91 - Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione

all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze in ragione di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e d'infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 C.C., e in altre parole l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché, nel caso di assenza previsto dal presente articolo, in quello previsto dall'art. 90 del presente contratto e in quelli di cui all'art. 2119 C.C.

Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso d'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la 3a volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

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 d'assenza fino a 3 giorni;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3a volta nell'anno solare.

L'importo delle multe sarà destinato alla Lega Italiana per la lotta contro i tumori - via A. Torlonia, 15 - 00161 Roma - c/c postale n. 28220002.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione riguardante il versamento.

Art. 92 - Contestazione degli addebiti.

Ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/70, i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 91 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al comma 1, n. 1), del precedente art. 91 non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intende impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 94 e seguenti del presente contratto.

Art. 93 - Procedimenti penali.

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore non sia privato della libertà personale, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che in ogni caso il periodo di sospensione non sarà commutato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda al lavoratore che non sarà riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro s'intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna sia motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 94 - Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali relative all'applicazione del

presente contratto, e di altri contratti e accordi in ogni modo riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione da esperirsi presso l'organizzazione di settore competente per territorio, con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, della stessa organizzazione di settore;
b) per i prestatori d'opera, dell'O.S. locale di una delle associazioni nazionali firmatarie del presente contratto, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito il mandato.

Impegno a verbale.

Sulla materia della conciliazione e dell'arbitrato le parti s'impegnano a sottoscrivere apposito protocollo.

Art. 95 - Tentativo di conciliazione.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione per tramite dell'O.S. alla quale sia iscritta o abbia conferito il mandato.

L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata r.r.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'organizzazione di settore ne darà comunicazione per lettera raccomandata r.r. al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro 8 giorni l'O.S. dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Dalla data di ricevimento della lettera raccomandata prevista nei capoversi precedenti decorre il termine di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Ricevuta la segnalazione, l'organizzazione di settore, provvede entro 10 giorni alla convocazione delle parti e delle OO.SS. fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 5 copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni. Copia del verbale sarà inviata dall'organizzazione di settore all'Ufficio del lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, comma 3 e art. 412 C.P.C. e art. 2113 C.C. come modificati dalla legge 11.8.73 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro da parte dei predetti uffici. Le altre copie resteranno a disposizione delle parti interessate e delle rispettive OO.SS.

Nel caso in cui il tentativo previsto dagli articoli precedenti abbia esito negativo, è prescritto un secondo tentativo da esperirsi presso l'Ufficio del lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse OO.SS. che hanno assistito le parti nel corso del primo esperimento.

I relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 5 copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive OO.SS. e del Direttore dell'Ufficio del lavoro o di un suo delegato.

Le parti interessate potranno adire il magistrato solo dopo aver esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere d'iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di 30 giorni dalla denuncia della controversia all'organizzazione territoriale di settore.

Art. 96 - Conciliazione e arbitrato in caso di licenziamento.

Nel caso di controversie riguardanti i licenziamenti individuali di cui alla legge 15.7.66 n. 604 e alla legge 20.5.70 n. 300, come modificato dalla legge 11.5.90 n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo.

In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 11.5.90 n. 108, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro competente per territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con decreto del Pretore.

Il termine di 60 giorni previsto dall'art. 6, legge 15.7.66 n. 604, per l'impugnativa del licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici del lavoro, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale, in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 5, legge 11.5.90 n. 108, con le procedure e modalità del seguente articolo.

L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive OO.SS. entro 10 giorni dall'esaurimento del tentativo di conciliazione in sede di Ufficio del lavoro, e le organizzazioni sono tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.

Il Collegio arbitrale, composto da 1 rappresentante del datore lavoro e da 1 rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle competenti

OO.SS. e da 1 Presidente nominato consensualmente dalle predette organizzazioni.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al sorteggio tra i nominativi compresi in una lista in precedenza compilata d'intesa tra le organizzazioni di settore e gli organi sindacali locali delle organizzazioni nazionali di lavoratori firmatarie del presente contratto.

Il presidente, ricevuto l'incarico, fissa entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro 15 giorni dalla data della prima riunione. Qualora debbano essere assunti mezzi di prova, il Collegio con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta e per non più di 15 giorni, il termine per la decisione.

Il Collegio - qualora ritenga ingiustificato il licenziamento - emette motivata decisione riguardante il ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il datore di lavoro non intende provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni; il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque non appena decorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità di cui al precedente capoverso non può essere inferiore a 5 né superiore a 12 mensilità di retribuzione, e deve essere determinato avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore e al comportamento delle parti.

La misura massima della predetta indennità è ridotta a 8 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a 30 mesi e può essere maggiorata fino ad un massimo di 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni.

In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per il datore di lavoro che occupa fino a 60 dipendenti.

NORME FINALI

Art. 97 - Contributi di assistenza contrattuale.

Per la pratica realizzazione di quanto disposto dagli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro ANEIOA, FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL avranno facoltà di procedere anche in modo autonomo alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale di competenza per il tramite di apposita convenzione con un Istituto

previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4.6.73 n. 311.

I contributi di cui al comma precedente potranno essere corrisposti tanto dai datori di lavoro che dai rispettivi dipendenti.

Le misure contributive e le relative norme di esazione sono definite nell'allegato 8 al presente contratto.

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.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 98 - Esclusività di stampa - Archivi contratti.

Il presente CCNL, conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni stipulanti ANEIOA, FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, legge n. 936/86, le parti contraenti s'impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), Archivio contratti, viale D. Lubin 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, DL n. 318 del 14.6.96, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, può avvenire esclusivamente con il consenso espresso congiuntamente dalle parti stipulanti.

Le parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

Art. 99 - Condizioni di miglior favore.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore contrattuale in atto.

Allegati.

Allegato 1.

AUMENTI CONTRATTUALI 1999-2000

Ai lavoratori spettano i seguenti aumenti retributivi:

livelli	dal 1.1.99	dal 1.12.99
QUADRO	48.000	32.000
1°	45.000	30.000
2°	40.000	26.000
3°	38.000	26.000
4°	36.000	24.000
5°	34.000	23.000
6°	33.000	22.000
7°	30.000	20.000

L'importo dell'EDR è conglobato nel salario contrattuale.

Allegato 2.

TABELLE SALARIALI 1999-2000

Retribuzioni nazionali conglobate derivanti dal rinnovo 16 aprile 1999.

livelli	decorrenza dal 1.1.99	decorrenza dal 1.12.99
QUADRO	2.543.627	2.575.627
1°	2.437.450	2.467.450
2°	2.179.099	2.205.099
3°	2.092.585	2.118.585
4°	1.915.041	1.939.041
5°	1.841.623	1.864.623
6°	1.769.223	1.791.223
7°	1.649.516	1.669.516

Per i quadri dall'1.5.99 l'indennità di funzione è pari a £. 300.000.

Allegato 3.

ACCORDO E TABELLE SALARIALI PER IL 2° BIENNIO 1997-1998

Oggi 10.3.97 presso la sede ANEIOA si sono incontrate le parti firmatarie del CCNL dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie 1.1.95 così rappresentate:

ANEIOA, FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL,

per procedere, sulla base del Protocollo 23.7.93 e degli artt. 159 e 160 del CCNL, all'adeguamento dei minimi di stipendio base per il periodo 1.1.97-31.12.98 e hanno convenuto quanto segue.

ADEGUAMENTO DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE

Allo scopo di recuperare il differenziale tra l'inflazione programmata e l'inflazione reale per il periodo 1.1.95-31.12.96 e incrementare le retribuzioni per il biennio successivo saranno erogati i seguenti importi al 4° livello, parametro 140, a partire:

- dal 1.4.97 £. 50.508
- dal 1.10.97 30.000
- dal 1.7.98 25.000
- dal 1.10.98 25.000

Gli importi saranno calcolati utilizzando la scala parametrale prevista dal CCNL. Le parti concordano che nei territori in cui alla data odierna siano stati sottoscritti accordi di gradualità ex art. 123 CCNL, la 1a trance degli aumenti contrattuali decorre dall'1.10.97 e la 2a dall'1.1.98.

APPRENDISTI

...OMISSIS...

RETRIBUZIONE NAZIONALE IN VIGORE DAL 1° APRILE 1997

Nei territori dove sono stati sottoscritti accordi di gradualità ex art. 124 CCNL in vigore dall'1.10.97.

	liv.	paga base conting.	ind.	EDR	totale
	Q	1.321.562	1.019.780	20.000	2.361.342
	1	1.231.573	1.015.734	20.000	2.267.307
LAVORATORI	2	1.012.253	1.003.988	20.000	2.036.241
QUALIFICATI	3	939.145	1.000.001	20.000	1.959.156
	4	787.308	991.733	20.000	1.799.041
	5	725.447	988.462	20.000	1.733.909
	6	663.588	985.206	20.000	1.668.794

	7	562.362	980.011	20.000	1.562.373
APPRENDISTI	4	551.115	792.201	14.000	1.357.316
PRIMI 9 MESI	5	507.813	789.914	14.000	1.311.727
APPRENDISTI	4	629.846	796.439	16.000	1.442.285
SEC. 9 MESI	5	580.357	793.822	16.000	1.390.179

RETRIBUZIONE NAZIONALE IN VIGORE DAL 1° OTTOBRE 1997

Nei territori dove sono stati sottoscritti accordi di gradualità ex art. 124 CCNL in vigore dall'1.1.98.

	liv.	paga base	ind. conting.	EDR	totale
	Q	1.371.919	1.019.780	20.000	2.411.699
	1	1.278.502	1.015.734	20.000	2.314.236
LAVORATORI	2	1.050.825	1.003.988	20.000	2.074.613
QUALIFICATI	3	974.930	1.000.001	20.000	1.994.941
	4	817.308	991.733	20.000	1.829.041
	5	753.089	988.462	20.000	1.761.551
	6	688.873	985.206	20.000	1.694.079
	7	583.791	980.011	20.000	1.583.802
APPRENDISTI	4	572.115	792.201	14.000	1.378.316
PRIMI 9 MESI	5	527.163	789.914	14.000	1.331.077
APPRENDISTI	4	653.846	796.439	16.000	1.466.285
SEC. 9 MESI	5	602.472	793.822	16.000	1.412.294

RETRIBUZIONE NAZIONALE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1998

	liv.	paga base	ind. conting.	EDR	totale
	Q	1.413.883	1.019.780	20.000	2.453.663
	1	1.317.609	1.015.734	20.000	2.353.343
LAVORATORI	2	1.082.968	1.003.988	20.000	2.106.956
QUALIFICATI	3	1.004.752	1.000.001	20.000	2.024.763
	4	842.308	991.733	20.000	1.854.041
	5	776.125	988.462	20.000	1.784.587
	6	709.945	985.206	20.000	1.715.151
	7	601.648	980.011	20.000	1.601.659
APPRENDISTI	4	589.615	792.201	14.000	1.395.816
PRIMI 9 MESI	5	543.288	789.914	14.000	1.347.202

APPRENDISTI	4	673.846	796.439	16.000	1.486.285
SEC. 9 MESI	5	620.900	793.822	16.000	1.430.722

RETRIBUZIONE NAZIONALE IN VIGORE DAL 1° OTTOBRE 1998

	liv.	paga base conting.	ind.	EDR	totale
	Q	1.455.847	1.019.780	20.000	2.495.627
	1	1.356.716	1.015.734	20.000	2.392.450
LAVORATORI	2	1.115.111	1.003.988	20.000	2.139.099
QUALIFICATI	3	1.034.574	1.000.001	20.000	2.054.585
	4	867.308	991.733	20.000	1.879.041
	5	799.161	988.462	20.000	1.807.623
	6	731.017	985.206	20.000	1.736.223
	7	619.505	980.011	20.000	1.619.516

APPRENDISTI	4	607.115	792.201	14.000	1.413.316
PRIMI 9 MESI	5	559.413	789.914	14.000	1.363.327

APPRENDISTI	4	693.846	796.439	16.000	1.506.285
SEC. 9 MESI	5	639.328	793.822	16.000	1.449.150

Allegato 4.

CICLI STAGIONALI DI LAVORAZIONE

1) Pomacee
2) DrupaCee
3) Agrumi
4) Uva
5) Fragole, lamponi e prodotti del sottobosco
6) Altra frutta fresca
7) Ortaggi
8) Patate
9) Frutta secca
10) Castagne
11) Frutta conservata
12) Frutta e ortaggi surgelati
13) Frutta esotica

Allegato 5.

ACCORDO QUADRO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO DI FORMAZIONE
E LAVORO

Premessa.

Nell'ambito della più generale intesa tra ANEIOA e FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL per la definizione di nuove relazioni sindacali, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi finalizzati all'utilizzo dell'istituto dei CFL.

ANEIOA e le OO.SS. FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL ravvisano nel CFL uno strumento idoneo a favorire l'incremento dell'occupazione, in particolare femminile e giovanile. Concordano inoltre nell'identificare l'attivazione dei comuni interventi per affrontare i problemi della formazione e dell'aggiornamento professionale, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta concreta alle esigenze di fluidità del mercato del lavoro.

Le parti, quindi, nel rispetto delle proprie autonomie e competenze, esprimono la volontà di recepire le disposizioni di leggi vigenti al fine di favorire le assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi un'adeguata formazione, finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati.

Normativa.

Possono essere stipulati, ai sensi della legge 19.7.94 n. 451 CFL mirati:

- all'acquisizione di professionalità intermedie: con una durata di 24 mesi (CFL di tipo A1);
- all'acquisizione di professionalità elevate: con una durata di 24 mesi (CFL di tipo A2);
- all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali all'ambiente produttivo e organizzativo delle imprese: con una durata di 12 mesi (CFL di tipo B).

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del CFL.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine del CFL.

Ai lavoratori assunti con CFL si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa anche economica del presente contratto e della contrattazione collettiva

integrativa, laddove esistente.

La formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, deve avere una durata di 130 ore per i contratti di tipo A2, di 80 ore per contratti di tipo A1, e di 20 ore per i contratti di tipo B.

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica è definito dalle apposite Commissioni paritetiche competenti per territorio.

Nell'attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili, conformemente alla legge n. 451/94 in materia d'età, ore di formazione, retribuzione, durata e livello d'inquadramento.

L'iter formativo dovrà svilupparsi secondo lo schema di cui all'apposito allegato e il progetto sarà accompagnato da dichiarazione d'impegno al rispetto del vigente CCNL e delle norme di legge in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari all'effettiva sospensione, secondo i criteri e con le modalità previsti dalla sentenza della Corte costituzionale n. 149 dell'1.4.93.

I progetti di formazione dovranno essere presentati alla specifica Commissione paritetica competente per territorio per il parere di conformità ai fini della richiesta del nulla-osta.

Le aziende che abbiano già attivato CFL attraverso la procedura di cui al presente articolo sono tenute, in caso di richieste relative ad ulteriori assunzioni con CFL, a comunicare alla Commissione paritetica l'esito dei precedenti contratti anche con riferimento al comma 6, art. 8, legge n. 407/90 come modificato dall'art. 16, DL n. 299/94, convertito nella legge 19.7.94 n. 451.

Il parere deve essere emesso entro il limite massimo di 15 giorni dalla data di ricevimento anche in conformità a specifici accordi applicativi territoriali. In tal senso le organizzazioni firmatarie del presente contratto ratificano gli accordi territoriali in materia già in essere, ferma restando la procedura di cui sopra.

Le assunzioni dovranno essere attivate, ove non siano già pianificati i tempi di assunzione entro 3 mesi dalla data del parere di conformità

All'atto della richiesta del nulla-osta l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda ad ANEIOA o ad un'associazione aderente alla stessa.

Accordi applicati a livello aziendale possono altresì essere realizzati

nelle imprese che operano in più ambiti regionali. In tal caso, le imprese comunicheranno i contenuti delle intese raggiunte alle loro associazioni territorialmente competenti, che provvederanno a trasmetterle all'organismo bilaterale interessato.

Gli accordi in materia già in atto ai vari livelli all'entrata in vigore del contratto sono confermati, ferma restando la procedura di cui sopra.

Il presente titolo e gli accordi applicativi saranno notificati, a cura delle parti, al Ministero del Lavoro e agli Uffici regionali e provinciali del lavoro.

Allegato 6.

SCHEMA DOMANDA ASSUNZIONE CON CONTRATTO FORMAZIONE E LAVORO.

La sottoscritta ditta.....
con sede in .....
Via.....n. .....Partita I.V.A. .....
scritta all'Associazione nazionale esportatori importatori ortofrutticoli e agrumari (oppure all'Associazione territoriale) in relazione a quanto previsto dall'allegato 2, CCNL 11.7.91 delle aziende ortofrutticole e agrumarie, che dichiara di conoscere ed accettare in ogni sua parte, chiede che sia accettata la presente richiesta di assunzione con contratto di formazione e lavoro del

Sig.....
Nato a.....residente a.....
Via .....n .....
con la qualifica di.....

Allo stesso, per la durata del presente contratto di mesi..... sarà riservato il trattamento previsto dal vigente CCNL.

La formazione, da eseguirsi in azienda, consisterà nell'impartire al lavoratore nozioni pratiche e tecniche necessarie per l'apprendimento e l'aggiornamento delle mansioni proprie e della qualifica oggetto della formazione.

Le fasi della formazione saranno realizzate mediante:

1) Lo svolgimento delle mansioni stesse, in azienda, sotto la guida del titolare o di altro personale esperto, eventualmente anche esterno.
2) L'insegnamento delle nozioni tecniche necessarie per il completamento della formazione, con l'eventuale utilizzo di strumenti e attrezzature, impartite dal titolare o da altro personale esperto, direttamente nel corso dello svolgimento delle attività lavorative.

L'azienda dichiara di non aver effettuato nei 12 mesi precedenti riduzione

di personale per la qualifica oggetto del presente contratto.

Si allega la Dichiarazione dell'Associazione nazionale esportatori importatori ortofrutticoli e agrumari (oppure Associazione territoriale) attestante l'adesione della scrivente azienda.

Allegato 7.

Art. 86 del CCNL 14 dicembre 1979.

c) Indennità di anzianità.

Oltre al preavviso di cui all'art. 84 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 85, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto in caso di licenziamento a un'indennità commisurata come segue:

1) Personale con mansioni impiegatizie ai sensi di legge:

- 30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

2) Personale con mansioni non impiegatizie ai sensi di legge:

a) giorni 12 per ogni anno di servizio prestato per il periodo d'anzianità di servizio maturata fino al 31.12.63;
b) giorni 16 per ogni anno di servizio prestato per il periodo d'anzianità di servizio maturato dall'1.1.64 al 31.12.70;
c) giorni 20 per ogni anno di servizio prestato per il periodo d'anzianità di servizio maturata dall'1.1.71 al 31.12.73;
d) giorni 26 per ogni anno di servizio prestato per il periodo d'anzianità di servizio maturata dall'1.1.74 in poi.

Il calcolo dell'indennità deve essere effettuato, per tutto il personale e per l'intera anzianità, sulla base della retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto, fatte salve le diverse aliquote e i diversi scaglioni di cui al comma precedente, anche nel caso previsto nell'ultimo comma del precedente art. 64.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità i valori di cui al punto 2 del comma 1 del presente articolo sono espressi in ventiseiesimi della retribuzione mensile.

Agli effetti delle norme contenute nel presente articolo dovranno computarsi nella retribuzione, oltre allo stipendio o salario contrattuale di fatto, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, nonché le indennità continuative e di ammontare determinato, esclusi gli assegni familiari.

L'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione, dell'indennità di anzianità dall'inizio del rapporto di lavoro salvo quanto previsto dalle vigenti norme in materia.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media degli ultimi 3 anni o del minor tempo di servizio prestato.

Non costituiscono accessori computabili, agli effetti del presente articolo, i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili.

Agli effetti del calcolo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 68 del presente contratto.

Allegato 8.

REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE NAZIONALE

Articolo 1.

Il contributo per assistenza contrattuale nazionale che i lavoratori intendono versare alle organizzazioni nazionali sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto sarà corrisposto a tali organizzazioni unitariamente tramite ritenuta sulla retribuzione giornaliera, da effettuarsi dai singoli datori di lavoro nella misura e con le modalità indicate nei successivi articoli del presente regolamento.

Articolo 2.

Le ritenute saranno effettuate dalle aziende, salva sempre la volontà contraria dei singoli lavoratori da manifestare, in ogni momento, attraverso l'invio al datore di lavoro dal quale dipendono, di un'espressa dichiarazione conforme all'allegato facsimile che sarà consegnata al datore di lavoro nel mese antecedente a quello in cui s'inizia ad effettuare la prima ritenuta.

Resta comunque salva per il lavoratore la possibilità di manifestare la volontà contraria alla ritenuta in una forma equipollente a quella indicata nel comma precedente.

Articolo 3.

L'importo della ritenuta da effettuarsi sull'ammontare di paga base, indennità di contingenza e salario integrativo a titolo di contributo per assistenza contrattuale nazionale è pari, sia per gli impiegati sia per gli operai, allo 0,16% della retribuzione corrisposta.

Articolo 4.

Le aziende verseranno all'organizzazione nazionale secondo le modalità dalla stessa indicate, un contributo a loro carico, pari allo 0,20% dell'ammontare delle retribuzioni mensilmente corrisposte ai prestatori di lavoro.

Allegato 9.

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEI COMITATI BILATERALI

Il presente regolamento è convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità dei Comitati, nonché per uniformarne le modalità operative.

1) Presidenza.

La Presidenza del Comitato bilaterale sarà assunta alternativamente, ogni 2 anni da 1 rappresentante ANEIOA e da 1 rappresentante dei lavoratori. Spetta al Presidente la convocazione del Comitato bilaterale, anche per richiesta di una delle parti.

2) Segreteria.

La Segreteria del Comitato bilaterale sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3) Riunioni del Comitato bilaterale.

I lavori del Comitato bilaterale saranno verbalizzati a cura del Segretario.

Per la validità delle riunioni in 1a convocazione è necessaria la presenza di tutte le organizzazioni componenti del Comitato bilaterale.

Per la validità della riunione in 2a convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è

sufficiente la maggioranza assoluta delle componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le componenti sono vincolanti per le stesse organizzazioni rappresentate nel Comitato bilaterale e saranno trasmessi alle corrispondenti organizzazioni per un necessario coordinamento degli adempimenti relativi alle decisioni adottate.

Gli atti del Comitato bilaterale sono conservati presso la sede del Comitato bilaterale medesimo.

4) Rappresentanti.

I componenti del Comitato bilaterale sono nominati dalle rispettive organizzazioni con lettera inviata alle altre organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca o dimissioni.

E' ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio rappresentante da parte dell'organizzazione che l'ha nominato.

In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri del Comitato bilaterale, i dirigenti delle rispettive organizzazioni si sostituiranno temporaneamente a loro.

5) Compiti del Comitato bilaterale.

I compiti del Comitato bilaterale sono quelli indicati dall'art. 7 del CCNL.

6) Operatività del Comitato bilaterale.

La sede del Comitato bilaterale, la ripartizione delle spese, la periodicità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

Allegato 10.

APPRENDISTATO:
ACCORDO NAZIONALE PER IL SETTORE ORTOFRUTTICOLO
PER LA SPERIMENTAZIONE DI MODELLI FORMATIVI

tra

ANEIOA

e

FLAI-CGIL - FISASCAT-CISL - UILTUCS-UIL

Alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24.9.96, dalla legge n. 196/97 in materia di promozione dell'occupazione, ANEIOA e FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL convengono di aggiornare la regolamentazione già prevista dal CCNL e, in tale ambito, disciplinare la formazione degli apprendisti attraverso la sperimentazione di modelli formativi mirati, coerenti con gli effettivi fabbisogni delle imprese e le caratteristiche soggettive dei giovani interessati, efficaci per un'azione incisiva nei confronti degli alti tassi di disoccupazione - particolarmente femminile anche alla luce della legge n. 125/91 - e in linea con le disposizioni attuative dell'art. 16 della citata legge n. 196/97.

Convenendo sull'importanza che, non solo le politiche del Governo italiano, ma anche quelle di tutti i Paesi avanzati assegnano al sistema di formazione ai fini dello sviluppo economico e sociale della collettività, e visto che nel settore ortofrutticolo e agrumario l'apprendistato è ad oggi assai poco diffuso, le parti firmatarie attribuiscono particolare importanza alla suddetta fase di sperimentazione. Da essa, infatti, dovrà risultare un modello di formazione certificabile, traducibile in credito formativo e assumibile anche ai fini del percorso della qualifica professionale e dell'attestato di competenza (art. 5, DM 8.4.98), modello che, al termine della sperimentazione stessa, sarà esteso e generalizzato agli apprendisti assunti nelle imprese ortofrutticole e agrumarie; è d'altronde fondamentale, per un settore in profonda evoluzione al punto di dover incrementare la sfera di applicazione del CCNL, individuare meccanismi formativi all'altezza delle esigenze evolutive delle imprese.

ANEIOA e FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL concordano di procedere nella sperimentazione per un periodo pari a 2 anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Trascorso tale periodo il modello formativo che sarà stato individuato, attraverso le opportune fasi e sedi di verifica, costituirà il riferimento generalizzato per il settore ortofrutticolo e agrumario: a regime gli oneri (costi dell'offerta formativa) derivanti alle imprese dall'applicazione di tale modello e gli incentivi e/o le agevolazioni connesse alle attività di tutor saranno sostenuti con il cofinanziamento di risorse pubbliche (nazionali, regionali e/o comunitarie).

La sperimentazione.

Per realizzare l'impegno assunto sulla sperimentazione le parti presenteranno, entro il.....un progetto quadro nazionale da finanziarsi sul capitolo..... del Fondo Sociale Europeo, cui andrà ad aggiungersi un cofinanziamento da parte delle risorse nazionali allo

scopo stanziate.

Tale progetto, nell'ambito delle risorse disponibili, interesserà nel biennio almeno n°.....giovani assunti dal.....e in forza al momento della sperimentazione in aziende collocate su tutto il territorio nazionale nei bacini contrattualmente individuati.

Il progetto-quadro sarà definito sulla base dell'allegato schema.

Le parti nazionali, con il supporto dell'Ente bilaterale nazionale, coordineranno i modelli formativi attuati nel bacino fornendo moduli applicabili a quel livello.

Per consentire la valutazione continua della sperimentazione sarà costituito un Comitato di coordinamento del progetto con la partecipazione del Ministero del Lavoro e delle parti firmatarie del presente accordo, con l'assistenza tecnica dell'ISFOL.

Sulla base del progetto-quadro le parti, a livello di bacino, individueranno entro il.....

- le aziende e i profili professionali oggetto della sperimentazione arricchendo il progetto-quadro a partire dalle specificità locali;
- l'offerta formativa presente sul territorio che possa rappresentare punto di riferimento per la costruzione dei modelli formativi da sperimentare;
- tutti gli aspetti inerenti all'attuazione e all'organizzazione delle attività di formazione decidendo anche se avvalersi degli enti bilaterali.

Tale lavoro dovrà concludersi con l'invio dei materiali prodotti alle parti nazionali entro il.....

Le parti firmatarie il presente accordo convengono che le imprese che non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa sopra descritta devono mantenere le agevolazioni contributive per l'assunzione di apprendisti, ciò nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti.

Allegato 11.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU NELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E AGRUMARIE

Tra ANEIOA e FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Fonte normativa.

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di RSU, per

effetto di: 1) quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23.7.93 tra Governo e Parti sociali; 2) dall'Accordo interconfederale 20.12.93; 3) dall'Accordo intersindacale (FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL) definito in data 24.5.96 per i lavoratori delle Aziende ortofrutticole e agrumarie.

Parte I - COSTITUZIONE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione.

Nelle aziende ortofrutticole e agrumarie si darà luogo alla costituzione delle RSU, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle OO.SS. firmatarie dell'accordo per il recepimento del Protocollo 23.7.93, nonché del presente accordo e del CCNL.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle OO.SS. suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto e atto costitutivo e a condizione che: a) rappresentino almeno il 5% dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 - Designazione delle liste.

Le OO.SS. firmatarie del presente accordo s'impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale.

Art. 4 - Composizione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Alla costituzione delle RSU si procede per 2/3 dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo è assegnata alle liste presentate dalle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente e alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei 2/3.

Art. 5 - Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio

di composizione della RSU previsto dall'art. 4, comma 2, del presente accordo.

Qualora 2 o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno il maggior numero di voti in base al criterio di cui al comma 1.

Qualora 2 o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maturato maggiore anzianità d'iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Art. 6 - Composizione delle liste.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Al fine della distribuzione dei seggi, le OO.SS. terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 C.C., nei casi d'incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale delle aziende per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7 - Numero dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo delle parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle RSU sarà così determinato:

a) 1 rappresentante nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
c) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
d) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano più di 201 dipendenti.

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70 n. 300, i componenti delle RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Art. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio.

La RSU sostituisce le RSA nella titolarità dei diritti, permessi e

prerogative previste dalla legge n. 300/70 e dal CCNL di categoria e ad essa sono conferiti i compiti di tutela dei lavoratori e di agente contrattuale di 2° livello, unitamente alle strutture territoriali delle OO.SS. presentatrici delle liste ai sensi dell'art. 3.

Art. 9 - Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La RSU uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza sopra prevista. Le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle RSU sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la RSU si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni, o decadenza, di un componente la RSU, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle RSU, con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 10 - Revoca delle Rappresentanze sindacali unitarie.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del Collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle RSU. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, convocata nei limiti del monte ore previsto dal CCNL, ove partecipino almeno i 2/3 dei lavoratori del collegio interessato.

Art. 11 - Clausola di salvaguardia.

Le OO.SS. dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura

di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA e/o CdA ai sensi della norma sopracitata e dichiarano automaticamente decadute le RSA e/o i CdA, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della RSU.

Parte II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Art. 1 - Validità delle elezioni - quorum.

Le OO.SS. stipulanti il presente accordo s'impegnano, entro i 3 mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle RSA e a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le RSU mediante un'adeguata campagna d'informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le OO.SS. assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 - Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto al voto tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 2 mesi, e il nucleo rappresentato per ciascuna unità produttiva non sia inferiore a 10 lavoratori stagionali. L'eletto in tal caso è in aggiunta ai componenti la RSU di cui all'art. 7, parte I.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 9 precedente.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 - Presentazione delle liste.

Le OO.SS. che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, parte I, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno 10 giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 - Comitato elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione è costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'azienda, non candidato.

Art. 5 - Compiti del Comitato elettorale.

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, comprese le associazioni presentatrici di liste.

Art. 6 - Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 - Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può esser espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 8 - Schede elettorali.

La votazione ha luogo per mezzo di scheda unica, comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio, la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni d'individuazione.

Art. 9 - Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di liste e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 - Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale in modo da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere

stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive, le votazioni avranno luogo presso la sede dell'azienda o in una o più sedi decentrate, scelte con la Direzione aziendale. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 - Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 - Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori per essere ammessi al voto, dovranno presentare un documento di riconoscimento oppure essere riconosciuti da almeno 2 scrutatori.

Art. 14 - Compiti del presidente.

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 - Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorati. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, sarà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle RSU, sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato dalla Direzione.

Art. 16 - Ricorsi al Comitato elettorale.

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata r.r., nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, all'azienda.

Art. 17 - Comitato dei garanti.

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei Garanti istituito a livello territoriale.
Tale Comitato è composto da 1 membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste, e dall'associazione nazionale sindacale ANEIOA ed è presieduto dal Direttore UPLMO o da un suo rappresentante.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18 - Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina a seguito di elezione dei componenti della RSU, una volta

definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale dalle OO.SS.

Art. 19 - Adempimenti della Direzione aziendale.

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 - Disposizioni varie.

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori e i componenti del seggio elettorale, dovranno espletare i loro incarichi del seggio elettorale, espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20.5.70 n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal CCNL a favore dei dirigenti delle RSA, e ora trasferite ai componenti la RSU in forza del presente accordo.

Art. 21 - Clausola finale.

Il presente accordo sulle RSU potrà costituire oggetto di modifica, integrazione o disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Roma, 24 maggio 1996

Allegato 12.

VERBALE DI ACCORDO SUL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (RLS)

In relazione a quanto previsto all'art. 18, comma 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626, che demanda alla contrattazione collettiva le modalità di designazione ed esercizio delle funzioni del RLS, si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Designazione del Rappresentante della sicurezza.

Ai sensi di quanto previsto al comma 2, art. 18, D.lgs. n. 626/94, nelle aziende ortofrutticole e agrumarie fino a 15 dipendenti il RLS è eletto direttamente dai lavoratori.

Nelle aziende ortofrutticole e agrumarie e nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori, di norma, nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Nelle aziende che occupano più di 100 dipendenti con unità produttive, esclusa la sede centrale, ciascuna delle quali ne occupa meno di 15, i lavoratori eleggeranno per dette unità periferiche 1 rappresentante ogni 100, o frazione di 100, dipendenti, di norma, nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Qualora la RSU dovesse rassegnare le dimissioni prima della scadenza del mandato, il RLS dovesse farne parte, continua a svolgere il suo incarico fino a nuova elezione, utilizzando i soli permessi previsti per l'assolvimento di tale funzione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti nel libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro opera nell'azienda o nelle varie unità produttive.

L'elezione si svolgerà a scrutinio segreto con le stesse modalità stabilite nell'accordo per l'elezione dei componenti le RSU.

La durata dell'incarico è triennale e il lavoratore eletto può essere rieleggibile.

Ad elezione effettuata, copia del verbale dello scrutinio, contenente l'indicazione del numero dei votanti e il nome del lavoratore eletto sarà trasmesso alla Direzione dell'azienda.

Art. 2 - Permessi retribuiti.

Al RLS per l'assolvimento delle sue funzioni, saranno concessi i permessi retribuiti di seguito specificati:

a) 12 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
b) 24 ore annue per ciascun rappresentante, nelle aziende, o nelle unità produttive, che occupano da 16 a 200 dipendenti;
c) 40 ore per ciascun rappresentante, nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti, parte dei quali in più unità produttive che ne occupano meno di 15.

E' escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le consultazioni di cui ai punti b), c), d), dell'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 626/94, per le

ispezioni di cui al punto i) dello stesso articolo, nonché per la riunione periodica di cui all'art 11 del citato decreto.

Art. 3 - Attribuzioni del Rappresentante della sicurezza.

Ai fini dell'esercizio delle sue funzioni, il RLS ha diritto:

a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione delle aziende di quali ambienti di lavoro intenda visitare. Tali visite possono essere effettuate anche congiuntamente al rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;
b) di ricevere informazioni e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al comma 1, lett. e) e f), dell'art. 19, D.lgs. n. 626/94, relative all'unità produttiva di cui è rappresentante;
c) di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del citato D.lgs. n. 626/94.

Il RLS è tenuto a fare uso delle informazioni e della documentazione di cui ha preso visione in forma strettamente limitata alla sua funzione nel rispetto delle norme di legge relative al segreto di ufficio.

Art. 4 - Formazione del rappresentante.

La formazione del RLS, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. g), D.lgs. n. 626/94, deve essere effettuata con oneri a carico dell'azienda e si svolgerà mediante utilizzazione di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per lo svolgimento delle sue funzioni.

Il programma di formazione, se svolto direttamente all'interno dell'azienda, deve riguardare:

a) le conoscenze generali in tema di obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro;
b) le conoscenze generali in tema di rischi relativi all'attività specifica del comparto aziendale di cui è espressione e delle relative misure di prevenzione e protezione;
c) le metodologie utilizzate per la valutazione del rischio;
d) l'istruzione sui metodi d'illustrazione dei problemi relativi agli obblighi e diritti in materia di salute e sicurezza.

Nel caso siano introdotte nel processo produttivo nuove tecnologie che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà cura dell'azienda provvedere all'aggiornamento della formazione del RLS e dei lavoratori interessati.

Art. 5 - Informazione-formazione dei lavoratori.

In relazione a quanto previsto al Capo VI del D.lgs. n. 626/94 le aziende forniranno ai lavoratori un'adeguata formazione-informazione sui rischi connessi alle attività in generale svolte dall'azienda, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, sui rischi specificatamente connessi alle mansioni a cui è adibito e sulle procedure di pronto soccorso, d'incendio e di evacuazione.

Al lavoratore sarà altresì comunicato il nome del Responsabile aziendale della sicurezza e del medico competente.

Art. 6 - Riunioni periodiche e consultazioni.

In relazione a quanto previsto al comma 1, art. 11, D.lgs. n. 626/94, le riunioni periodiche saranno convocate per iscritto con almeno 5 giorni di preavviso e con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

E' in facoltà del RLS richiedere, in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio, la convocazione anticipata della riunione periodica.

La consultazione dei RLS, nei casi previsti dal D.lgs. n. 626/94, deve svolgersi con la dovuta tempestività ed è in facoltà dei predetti rappresentanti formulare proposte sugli argomenti oggetto della consultazione.

Nel verbale da redigere sia al termine della riunione periodica, sia al termine della consultazione prevista dal richiamato decreto, dovranno essere riportate anche le eventuali osservazioni e proposte formulate dal predetto rappresentante.

Art. 7 - Organi paritetici e composizione delle controversie.

Ai sensi di quanto stabilito all'art. 20, D.lgs. n. 626/94 le parti costituiranno a livello nazionale una commissione con funzioni di orientamento e di promozione d'iniziative per la formazione dei lavoratori.

Fermo restando che è reciproco interesse dell'azienda e dei lavoratori ricercare in materia di sicurezza del lavoro soluzioni condivise ed attuabili, qualora dovessero insorgere valutazioni contrastanti in tema di diritti disciplinati dal presente accordo, la relativa controversia, stante la struttura della rete aziendale, sarà direttamente rimessa alle parti nazionali che unitamente alle parti locali s'impegnano a ricercare

una soluzione, ove possibile concordata.

Art. 8 - Disposizioni finali.

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle disposizioni di legge. Nel caso siano introdotte modifiche al D.lgs. n. 626/94 direttamente incidenti sul presente accordo, le parti s'incontreranno per apportare i necessari aggiornamenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 24 maggio 1996

Allegato 13.

INDICE COMPARATIVO CON RIFERIMENTI AGLI EX ARTICOLI DELLA STESURA 1995-1998.

Gli articoli senza riferimento derivano dal recente rinnovo contrattuale e non avevano corrispondenza nel precedente testo contrattuale.

Costituzione delle parti.

Premessa.

Art. 1) Sfera di applicazione e validità del contratto ex 1
Art. 2) Struttura e assetto del contratto ex 2-17
Art. 3) Decorrenza, durata, procedure e rinnovo ex 159-160

Rapporti sindacali.

Art. 4) Informazioni ex 4
Art. 5) Sistema delle relazioni sindacali ex 5
Art. 6) Commissione paritetica nazionale ex 6
Art. 7) Comitato bilaterale nazionale
e Comitato bilaterale di bacino
Art. 8) Commissione pari opportunità ex 7
Art. 9) EBO ex 9

Ex art. 14 Eliminato

Diritti sindacali.

Art. 10) RSU ex 25
Art. 11) Delegato aziendale ex 26
Art. 12) Dirigenti sindacali ex 27
Art. 13) Contributi sindacali ex 28
Art. 14) Permessi sindacali, affissioni
e funzioni pubbliche elettive ex 29-31
Art. 15) Assemblee ex 32
Art. 16) Referendum ex 33

Ex art. 30 Eliminato

Tutela della persona.

Art. 17) Previdenza complementare ex 3
Art. 18) Promozione della tutela della salute
e integrità fisica dei lavoratori ex 34
Art. 19) Ambiente e sicurezza: D.lgs. n. 626/94 ex 35
Art. 20) Assenze per malattia e controlli ex 96-97
Art. 21) Trattamento economico
in caso di malattia ex 99
Art. 22) Infortunio ex 100
Art. 23) Conservazione del posto ex 98-101
Art. 24) Gravidanza e puerperio ex 104-105-106

Ex art. 18 Eliminato
Ex art. 95 Eliminato
Ex art. 102 Eliminato
Ex art. 103 Eliminato

Inquadramento del personale.

Art. 25) Classificazione ex 36
Art. 26) Passaggi di qualifica ex 109-110-111
Art. 27) Quadri ex 37-38-39-40-41-42-43

Ex art. 8 Eliminato

Rapporto di lavoro.

Art. 28) Tipologia del rapporto di lavoro ex 44
Art. 29) Assunzione ex 45-46
Art. 30) Disciplina del rapporto a tempo determinato
Art. 31) Disciplina del rapporto a tempo indeterminato
a prestazione ridotta e part-time verticale
Gli artt. 30 e 31 sostituiscono gli ex 10-11-12-13
Art. 32) Riassunzione ex 15
Art. 33) Convenzioni ex 16
Art. 34) CFL ex 47

Art. 35) Periodo di prova ex 48

Apprendistato.

Art. 36) Qualifiche, mansioni e limiti ex 49-50-51
Art. 37) Assunzione degli apprendisti ex 52
Art. 38) Periodo di prova ex 53
Art. 39) Trattamento normativo ed economico degli apprendisti ex 57-58
Art. 40) Malattia ed infortunio
Art. 41) Obblighi del datore di lavoro ex 55
Art. 42) Obblighi dell'apprendista ex 56
Art. 43) Durata del rapporto di apprendistato ex 54-59
Art. 44) Norme finali per l'apprendistato ex 60

Organizzazione del lavoro.

Art. 45) Orario di lavoro e lavoro a turni ex 61
Art. 46) Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia ex 64
Art. 47) Lavoro straordinario ex 63-65-66-68
Art. 48) Flessibilità ex 69
Art. 49) Sospensione del lavoro ex 75
Art. 50) Riposo settimanale ex 70
Art. 51) Festività ex 71
Art. 52) Permessi retribuiti ex 72
Art. 53) Festività soppresse ex 74
Art. 54) Ferie ex 77-78-79-80-81-82-83
Art. 55) Assenze ex 84
Art. 56) Congedi e permessi per handicap ex 73
Art. 57) Funzioni pubbliche elettive ex 76
Art. 58) Congedi, diritto allo studio, 150 ore ex 85-86
Art. 59) Congedo matrimoniale ex 87
Art. 60) Aspettativa per tossicodipendenza ex 88
Art. 61) Servizio militare e servizio civile ex 89-90

Ex art. 67 Eliminato

Trattamento economico.

Art. 62) Retribuzione personale a tempo indeterminato ex 113
Art. 63) Retribuzione personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta ex 114
Art. 64) Retribuzione personale a tempo determinato ex 115
Art. 65) Paga contrattuale nazionale conglobata ex 116
Art. 66) Aumenti di merito ed assorbimenti ex 118
Art. 67) Indennità di cassa ex 119
Art. 68) Prospetto paga ex 120

Art. 69) 13a mensilità ex 121
Art. 70) 14a mensilità ex 122
Art. 71) Anzianità di servizio ex 107
Art. 72) Anzianità convenzionale ex 108
Art. 73) Scatti di anzianità ex 112
Art. 74) Contratti di gradualità ex 123

Ex art. 117 Eliminato

Norme particolari.

Art. 75) Inventari ex 151
Art. 76) Divise e attrezzi ex 153
Art. 77) Lavori nelle celle frigorifere ex 124
Art. 78) Coabitazione, vitto e alloggio ex 152
Art. 79) Lavoro fuori sede ex 62
Art. 80) Lavoratori fuori residenza ex 154-155-156
Art. 81) Missioni e trasferimenti ex 91-92-93-94
Art. 82) Cauzioni ex 148-149-150
Art. 83) Appalti ex 157

Risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 84) Recesso ex 125-126
Art. 85) Dimissioni ex 138-139-140
Art. 86) Licenziamento ex 127-128-129-130
Art. 87) Preavviso e mancato preavviso ex 131-132
Art. 88) TFR ex 133-134-135-136-137
Art. 89) Anticipazione sul TFR

Norme disciplinari.

Art. 90) Obblighi del lavoratore ex 141-142-143-144
Art. 91) Provvedimenti disciplinari ex 84-145
Art. 92) Contestazione degli addebiti ex 146
Art. 93) Procedimenti penali ex 147

Conciliazione delle controversie.

Art. 94) Conciliazione ex 19
Art. 95) Tentativo di conciliazione ex 20-21
Art. 96) Conciliazione e arbitrato in caso di licenziamento ex 22-23

Norme finali.

Art. 97) Contributi di assistenza contrattuale ex 24
Art. 98) Esclusività di stampa - Archivi contratti
Art. 99) Condizioni di miglior favore ex 158