L'anno 2017 il giorno 27 del mese di Luglio in Cesena presso la sede di Fruitimprese Emilia-Romagna – Via Giordano Bruno, 118

TRA

L'Associazione Imprese Ortofrutticole – Fruitimprese - rappresentata dal Presidente Marco Salvi, dal Presidente della Commissione Sindacale Walther Piraccini, da Carlo Bianchi, Gualtiero Roveda, Pietro Mauro, Leonardo Odorizzi e Massimiliano Del Core.

E

La FISASCAT/CISL Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo rappresentata da Davide Guarini e Matteo Fabbri

La FLAI-CGIL Federazione Lavoratori dell'Agroindustria rappresentata da Davide Fiatti e la delegazione trattante

La UILTuCS-UIL Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi rappresentata da Antonio Vargiu e Maurizio Milandri

SI E' STIPULATO

il presente rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie valido dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2019.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Art. 2

ASSETTI CONTRATTUALI

La contrattazione di secondo livello si svolgerà a livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo.

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

Le erogazioni di secondo 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 aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo 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. 28 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- ☐ disciplina, da concordare con le organizzazioni sindacali, aziendali o territoriali 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;
- ☐ modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;

□ individuazione di modalità 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 hanno durata triennale.

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.

Nota a Verbale

Le parti si impegnano, nella vigenza del presente CCNL, ad elaborare delle linee guida per le erogazioni salariali di secondo livello.

Art.3

DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal **1 gennaio 2017** ed avrà vigore fino al **31 dicembre 2019** esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.

Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno **tre** mesi prima della scadenza del contratto. Entro venti giorni dal ricevimento della richiesta di rinnovo la parte ricevente convocherà apposito incontro per l'avvio del confronto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

RAPPORTI SINDACALI

Art. 4
INFORMAZIONI

L'Associazione Imprese Ortofrutticole e le Organizzazioni Sindacali nazionali si 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 di 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 organizzazioni sindacali, si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello territoriale (regione, provincia, zona, comune) almeno un mese prima delle principali campagne produttive corrispondenti ai calendari di massima dei cicli stagionali di lavorazione per una 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 stipulanti il presente CCNL inoltre si incontreranno, periodicamente, 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 si 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 ed 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.

A tal fine, ogni anno, le Parti organizzeranno un seminario specifico per il Settore.

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

- Ente Bilaterale Ortofrutta – E.B.O. di cui all'art. 6;

- Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 7;

- Commissione per le pari opportunità di cui all'art. 8;

altri Organismi Paritetici che le parti stipulanti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

IMPEGNO A VERBALE

In riferimento a quanto previsto in materia di informazioni e relazioni sindacali, le parti si impegnano a svilupparle a livello nazionale, territoriale ed aziendale. A tal fine si impegnano, a richiesta di una delle parti a costituire quanto già previsto nel contratto sulla base di progetti-programmi nell'interesse dei lavoratori e delle imprese.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31/12/2017 al fine di acquisire quanto contenuto nell'accordo interconfederale CGIL-CISL-UIL e Confcommercio del 24/11/2016, con le eventuali modifiche necessarie e utili a cogliere le peculiarità del settore rappresentato dal presente CCNL.

Art. 6

Ente Bilaterale Ortofrutta - E.B.O.

L'ente Bilaterale Nazionale per l'Ortofrutta ha i seguenti scopi:

a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore ortofrutticolo, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

b) può costituire, a richiesta delle parti territoriali, Comitati bilaterali di bacino con le seguenti funzioni:

applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;

politiche attive del lavoro e della formazione professionale;

monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità, della gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;

politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

c) promuovere, anche attraverso il fondo per la formazione continua FORTE, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) attivare, attraverso convenzioni, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al fondo Sociale Europeo.

e) costituire una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;

g) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;

h) promuovere anche attraverso il fondo Complementare FONTE, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, secondo le intese tra le parti sociali;

i) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro;

l) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Ortofrutta.

m) promuovere convenzioni al fine di favorire l'integrazione della malattia, infortunio e maternità ai lavoratori e alle lavoratrici compresi i servizi di sanità integrativa;

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, in novazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso la Commissione Paritetica Nazionale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

Il finanziamento delle attività avverrà su base paritetica:

a) mediante il pagamento di un contributo di € 0.10 mensile per lavoratore occupato, di cui lire € 0.05 a carico dell'azienda e € 0.05 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 € 0.52 mensili per lavoratore occupato da destinare al sostegno dell'attività.

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 verrà 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.

NOTA IMPEGNO A VERBALE.

Le parti concordano di individuare sistemi bilaterali affini al settore, già esistenti.

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 ed alla Risoluzione CEE 1982 sulle pari opportunità, si 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 lavoro e gli inserimenti professionali.

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 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 alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una 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 sistèma informativo previsto dal presente CCNL;

b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, azioni positive (di cui al comma 2 art. 1 legge 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 125/91;

d) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dal comma 1 art. 9 della legge 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 di istituire a livello aziendale e territoriale per le piccole imprese la Commissione Pari Opportunità finalizzata:

- alla informazione sui programmi di assunzione con criteri riferiti alla disoccupazione femminile esplicitata nelle liste di collocamento;

- alla individuazione di misure di valorizzazione del lavoro femminile.

Tale commissione potrà essere costituita sia a livello nazionale che a livello territoriale.

DIRITTI SINDACALI

Art. 9

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE - R.S.U.

Per le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie si applicano le norme definite nell'accordo allegato 7.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti convengono di incontrarsi entro il 31/12/2017, al fine di acquisire quanto contenuto nell'accordo interconfederale CGIL-CISL-UIL e Confcommercio del 26/11/2015, con le eventuali modifiche necessarie e utili a cogliere le peculiarità del settore rappresentato dal presente CCNL.

Art.14

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 di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

In assenza di rappresentanze sindacali aziendali le riunioni possono essere convocate dalle organizzazioni sindacali locali, **stipulanti il presente CCNL**.

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

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Detto diritto verrà goduto di norma per un'ora al mese cumulabile comunque con un limite massimo di due ore mensili.

Nelle unità aziendali che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a due ore di assemblee annuali retribuite (1° Gennaio-31 Dicembre) da suddividersi nei due semestri.

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 rappresentanza sindacale aziendale.

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 Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti al fine di garantire la prosecuzione delle attività produttive in corso.

TUTELA DELLA PERSONA

Art.16

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali ed avventizi) compresi nella sfera di applicazione

del presente contratto la previdenza integrativa così come prevista dal D.Lvo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire, dalla data di stipula del presente CCNL, al Fondo di Previdenza Complementare denominato FON.TE.

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 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 50%, ovvero l'intero TFR maturando, nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- 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 aprile 1993;
- 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 ed 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 come previsto dal regolamento del Fondo.

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

Resta comunque inteso, per assicurare la continuità ed 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 ed Inail.

Al momento dell'assunzione le aziende dovranno fornire al lavoratore adeguata informativa scritta relativa al fondo FON.TE.

Art.18

PROMOZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA DEI LAVORATORI.

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, le RSU/RSA, o in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL possono

promuovere, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute ed alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori nel pieno rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento al Dlgs 81/08, art.15, comma 2.

Il personale adibito ad eventuali lavorazioni nocive individuate dalla normativa, dovrà essere sottoposto alle visite periodiche così come definito dalle attuali leggi vigenti.

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

Due delle dodici ore annue retribuite di assemblea di cui all'art.14 potranno essere destinate all'informazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute, prevedendo anche la presenza di rappresentanti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 16 addetti, dette tematiche saranno affrontate da RSU/RSA, RLS o rappresentanti sindacali territoriali, all'interno delle 2 ore di assemblea previste dall'art. 14.

Art. 19

AMBIENTE E SICUREZZA: D.LVO N. 81/08

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 ed alla luce di quanto disposto dal Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n, 81, concernente l'attuazione dell'art. 1 della Legge 3 Agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si attuerà quanto definito nell'apposito accordo allegato 8.

Le parti si impegnano a valorizzare il ruolo del RLS e di rendere effettiva la sua partecipazione alla definizione della mappa dei rischi aziendali.

Le parti promuoveranno le attività di formazione svolte dagli Enti Bilaterali, dagli Organismi Paritetici o realizzate dal datore di lavoro in collaborazione con essi, con riferimento alla salute e alla sicurezza sul lavoro per il tramite di apposite Commissioni Paritetiche costituite a livello territoriale che assicureranno un collegamento costante fra le attività istituzionali degli RLS e le parti stipulati il presente CCNL.

Le predette commissioni si intendono rispondenti ai criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti di cui al D.lgs n° 81/2008 e successive modifiche.

In particolare le suddette commissioni saranno abilitate a svolgere le attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, quali richiamate al predetto D.lgs.

Ove necessario le parti stipulanti il presente CCNL concorderanno di individuare il RLST in strutture già presenti nel territorio.

Art. 25

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 art. 94 e 95 del presente contratto, salvo quanto disposto dal presente articolo.

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

Il periodo di malattia viene distinto dal periodo di infortunio.

Per anno solare si 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 180, 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 di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per la malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Ai fini del periodo di comporto, al raggiungimento del 150° giorno di malattia, l'azienda dovrà comunicare in forma scritta al lavoratore tale raggiungimento.

Per la comunicazione aziendale, ai fini dell'adempimento, verrà presa in considerazione la data di spedizione.

Jessica Costo

Al termine del periodo di 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.

I lavoratori infortunati, in occasione di lavoro, o affetti da gravi patologie e/o sottoposti alle relative terapie, anche salvavita, non potranno essere licenziati anche qualora sia superato il periodo di conservazione del posto di lavoro. Tale periodo sarà di aspettativa senza retribuzione e il lavoratore non concorrerà a determinare il numero dei lavoratori occupati al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.

I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa .

Art. 26

TRATTAMENTO DI MATERNITA' E PATERNITA'

Ferme restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.

Per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità, la lavoratrice e l'azienda si comporteranno come segue:

a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza all'azienda e all'INPS indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;

b) entro trenta giorni la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;

Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di cinque giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Anche in caso di adozione o affidamento, spetta a entrambi i genitori il diritto di assentarsi, alternativamente, per la durata della malattia del bambino inferiore a sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno, il diritto ai cinque giorni di permesso. Qualora il minore all'atto dell'adozione abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni i genitori hanno diritto in caso di malattia di assentarsi, alternativamente, nel limite di cinque giorni all'anno. Ai fini della fruizione del permesso, il lavoratore o la lavoratrice deve presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non sia in congedo per gli stessi motivi. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative che si svolgano dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferire a un anno, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore adottato o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle dimissioni deve essere convalidata dalla direzione provinciale del lavoro (Servizio Ispettivo) competente per territorio.

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

Per quanto non espressamente sopra previsto si fa riferimento alle normative di legge disciplinanti la materia.

Per agevolare i genitori con figli di età inferiore a 14 anni hanno stabilito quanto segue:

c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità, l'azienda anticiperà alla lavoratrice l'indennità riconosciuta dall'INPS pari all'80% della retribuzione per il periodo obbligatorio ed al 30 % per quello facoltativo. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto;

d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art. 22 del vigente CCNL;

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente nominato ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994 attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice può richiedere di fruire del periodo di tre mesi di assenza previsto dopo il parto nel caso abbia adottato o ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni ed in tal caso avrà diritto al trattamento previsto al punto c) precedente. Il medesimo trattamento spetta al lavoratore sempre che non sia stato fruito dalla lavoratrice.

Il padre lavoratore, previa presentazione di idonea certificazione, ha diritto di astenersi dal lavoro e al relativo trattamento economico per la durata del periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o dell'eventuale residuo, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambino da parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusivamente al padre.

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi otto anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare i dieci mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso all'azienda non inferiore a quindici giorni.

Durante il primo anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata, ridotto a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibili anche fuori dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti a mezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto ai medesimi riposi qualora i figli siano ad esso esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalga ovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate o, in alternativa, possono essere congiuntamente fruite dalla madre e dal padre, restando in tal caso nei limiti già precisati.

- Padri e madri al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro per esigenze legate all'assistenza dei figli di età inferiore a 14 anni potranno usufruire del monte ore di permessi retribuiti previsti dal contratto anche frazionati per ora o unità di ore.

- Nel caso di maternità o paternità facoltativa il lavoratore può richiedere un'anticipazione del TFR anche in assenza dei presupposti di legge. **Ai sensi del D. Lgs. 80/2015 art. 7, il congedo facoltativo potrà essere fruito anche ad ore con un orario ridotto pari al 50%. In tal caso il termine di preavviso è pari a due giorni.**

- Nelle imprese, con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, le madri con orario di lavoro full-time, possono per il periodo successivo all'assenza per maternità, usufruire della conversione del rapporto in part-time fino al compimento del terzo anno di età del figlio. Trascorso tale periodo sarà facoltà della lavoratrice ripristinare il contratto full-time. Al fine di beneficiare del diritto (conversione in part-time e riconversione a full-time) in questione la lavoratrice dovrà obbligatoriamente comunicarne in forma scritta la richiesta almeno 60 giorni prima. L'azienda per consentire alla lavoratrice di beneficiare di tale facoltà potrà assumere altro lavoratore in sostituzione, che non sarà calcolato come incremento occupazionale al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 28

CLASSIFICAZIONE

Sesto livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:

1. abbiano prestato per **almeno** cinque anni civili (1 Gennaio – 31 Dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, **e** per non meno di 45 mesi **di assunzione (anche frazionati)**;

2. abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno due funzioni), che si concreta con lo svolgimento né occasionale, né saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;

3. tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio 2002, e così tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio successivo.

Art. 35

Art. 35

RIASSUNZIONE

I lavoratori stagionali assunti ai sensi degli art. 32 e 33 del presente CCNL e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.

Se si dovessero verificare variazioni strutturali delle lavorazioni che comportino una modifica dei periodi di prestazione lavorativa si dovrà procedere a consultazione sindacale con le RSU/RSA e/o OO.SS. territorialmente competenti.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda. L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo. **Alla ripresa della stagione** il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta per avere la manifesta volontà del lavoratore di esercitare il diritto di riassunzione entro e non oltre i successivi tre giorni dalla ricevuta della lettera. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

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 tre 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 della Legge 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 38

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 I livello	6 mesi
II e III livello	60 giorni
IV e V livello	45 giorni
VI e VII livello	30 giorni

Ai sensi dell'articolo 4 del Regio Decreto Legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562 il periodo indicato per i Quadri ed il 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

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 ad 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori ad un 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 si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO NUOVO

Gli istituti contrattuali tesi a disciplinare il rapporto di prestazione occasionale, a partire da quelli in sostituzione dei voucher ex d.lgs 81/2015, capo VI, articoli dal 48 al 50, non potranno trovare applicazione nell'ambito delle mansioni previste dalle declaratorie del presente CCNL.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 48

ORARIO DI LAVORO E LAVORO A TURNI

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e viene distribuito in cinque giorni dal lunedì al venerdì, fatto salvo quanto previsto dagli art. 71 e 72 del presente CCNL, resta inteso che il lavoro svolto il sabato pomeriggio e la domenica è sempre considerato straordinario.

Nel caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, l'orario normale sarà esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

E' in ogni caso, considerato lavoro straordinario feriale quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Resta inteso che, qualora l'orario effettuato settimanalmente non superi le 40 ore, la retribuzione delle ore prestate non potrà essere inferiore a quella ordinaria, comprensiva quindi dell'indennità del 34,45% (ex art. 72 del CCNL) e TFR.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi 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 superare le 10 ore e non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.

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

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

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre 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% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Dichiarazione a verbale: la formulazione del presente articolo vale quale interpretazione autentica anche per i precedenti CCNL.

Art. 50

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 duecento 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 di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, 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. 48 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del **35%** (**trentacinque** per cento) 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 maggiorata del **42%** (**quarantadue** per cento). Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

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 sei mesi.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della 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 ed 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:

- **42%** per le ore di lavoro prestate la domenica;

- **42%** per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;

- 50% 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 varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'art. 48 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 Organizzazioni Sindacali 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. 81

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 tredici scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

a) dalla data di assunzione per il personale a tempo indeterminato;

b) dalla data di decorrenza dei 190 giorni di cui agli articoli 31 e 34 per il personale a tempo indeterminato a prestazione ridotta.

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

1° luglio 2017

Quadri	**€ 30,45**	V	**€ 26,25**
I	**€ 29,40**	VI super	**€ 25,20**
II	**€ 27,30**	VI	**€ 25,20**
III	**€ 27,30**	VII	**€ 25,20**
IV	**€ 26,25**		

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

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

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.

Adeguare tabella dando seguito alla nota a verbale e modificando sia importi che data di decorrenza

Art. 90

APPALTI, TERZIARIZZAZIONE E AFFIDAMENTO DI SERVIZI

A fronte di processi di appalto, terziarizzazione ed affidamento di servizi, verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/**consultazione tra l'azienda e le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL** nell'ambito del sistema di relazioni di cui al presente Contratto al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.

I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, nonchè per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. nazionali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

Jessica Cosio

Se richiesto dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. l'azienda committente fornirà alle stesse il DURC che avrà l'obbligo di farsi rilasciare dall'impresa appaltatrice.

Le aziende appaltatrici dovranno applicare il presente CCNL e la relativa contrattazione aziendale e/o territoriale.

Art. 96

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.

A termine delle disposizioni di cui alla legge n. 297 del 29 maggio 1982 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, una 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 comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie di 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 del diritto di superficie;

d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge.

e) ai sensi della Legge n. 53/2000, per le spese da sostenere durante il periodo di fruizione dei permessi per malattia del bambino, dei congedi per la formazione, per la formazione continua, nonché per i congedi per gravi motivi familiari

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta per le finalità di cui alla lettera 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 il futuro 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 verrà 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 lettera 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 utilizzare entro un anno dall'erogazione stessa;

□ il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed 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 lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro 2 anni dalla data della prima anticipazione.

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

Le somme anticipate dall'azienda non potranno essere superiori alle spese sostenute dal lavoratore per i motivi di cui ai punti a) b) c) d) e) del comma 3 del presente articolo. Nei casi di costruzione o ristrutturazione della casa, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti 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 portatori di handicap, 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.

- Congedi stabiliti al punto e) del 3 comma del presente articolo.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla 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 ed interventi straordinari potrà essere concessa in qualsiasi epoca, senza la formazione di alcuna graduatoria.

Nel caso di maternità o paternità facoltativa le lavoratrici ed i lavoratori potranno richiedere un'anticipazione del TFR anche in assenza dei presupposti di legge.

Aumenti Economici

Le parti concordano che l'incremento salariale, per il triennio 2017/2019, a regime, è pari a € 65,00 al VI livello.

Di seguito si concorda la seguente tabella salariale con i rispettivi aumenti per livello:

livelli	Parametri	paga cong. mensile al 31/12/2016	tranche 1 01/07/2017	tranche 2 01/07/2018	tranche 3 01/07/2019	aumento complessivo	paga cong. mensile al 01/07/2019
Quadro	235	2029,13	43,81	41,82	43,81	129,45	2158,58
1	219	1937,17	40,83	38,97	40,83	120,64	2057,81
2	180	1714,16	33,56	32,03	33,56	99,15	1813,31
3	167	1640,03	31,14	29,72	31,14	91,99	1732,02
4	140	1487,41	26,10	24,92	26,10	77,12	1564,53
5	129	1424,24	24,05	22,96	24,05	71,06	1495,30
6 super	124	1394,25	23,12	22,07	23,12	68,31	1462,56
6	118	1361,53	22,00	21,00	22,00	65,00	1426,53
7	109	1309,99	20,32	19,40	20,32	60,04	1370,03