ûûûûû
.....

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE, IL COMMERCIO, L'ESPORTAZIONE E L'IMPORTAZIONE ALL'INGROSSO DI FIORI FRESCHI RECISI E VERDE ORNAMENTALE

Addì 24 ottobre 1994

TRA

l'Associazione Nazionale Commercianti Esportatori Fiori (ANCEF) rappresentata dal suo Presidente sig. Crosa Antonio assistito dal Vice Presidente sig. Alberti Sandro con l'intervento di una delegazione composta dai sigg. Ferraresi Marisa in Dunnebacke e Ghersi Giulio

DA UNA PARTE

e

DALL'ALTRA PARTE

la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Gianfranco Bensi, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Casabona e dai Segretari Nazionali A. Carbone, E. Castellano, L. Martini, S. Silvani, dal Segretario Territoriale Rina Zanatta e da Fabio Giannascoli per la CGIL di Imperia.

La Federazione Italiana Sindacati addetti Servizi Commerciali affini e Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Aggiunti Antonio Michelagnoli e Maria Pentile e dal Segretario Nazionale Organizzativo Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali Mario Marchetti, Luciana Cirillo assistiti dal Segretario Generale Regionale della Liguria Rosanna Saltarello, dal Segretario Generale Territoriale della FISASCAT Tullio Ruffoni e da Bosio Claudio componente della Segreteria FISASCAT di Sanremo.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Vicario Virgilio Scarpellini, dai Segretari Nazionali Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Parmenio Stroppa; da Luciano Gullone Segretario Provinciale UILTuCS Sanremo; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale Sergio Amari, Bruno Bettocchi, Gianni Callegaro, Renzo Canella, Salvatore Caronia, Grazia Chisin, Michele De Simone, Pietro La Torre, Giulio Parisi, Giannantonio Pezzetta, Paolo Poma, Sandro Sansoni, Luca Visentini e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Bruno Bruni.

Art. 1 - Validità e sfera di applicazione del contratto.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato o stagionale operaio e impiegatizio dipendente da aziende esercenti la lavorazione, il commercio e il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori, recisi e verde o piante ornamentali, in qualunque forma costituita, tanto in imprese commerciali che consortili o cooperative, e il relativo personale dipendente d'ambo i sessi.

Art. 2.

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 riferentesi alle medesime categorie elencate nel precedente articolo, 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.

Art. 3 - Relazioni sindacali.

Di norma almeno tre volte in ogni stagione floricola le parti stipulanti si incontreranno al fine di esaminare i seguenti punti:

- analisi del settore economico e andamento in relazione alla situazione nazionale e internazionale e ai flussi commerciali e/o loro modificazioni;
- analisi e proposte per l'incentivazione di un moderno sistema di commercializzazione del prodotto, con la previsione di promuovere incontri congiunti e/o disgiunti con i competenti ministeri, enti pubblici, regioni o enti locali in genere al fine di individuare forme opportune di sviluppo del commercio ed esportazione dei fiori;
- analisi e proposte in ordine al mercato del lavoro o allo sviluppo della occupazione giovanile, formazione lavoro, struttura occupazionale del settore, qualificazione e riqualificazione professionale.

Art. 3 bis - Pari opportunità.

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto

previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 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 ad individuare eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità uomo-donna nel lavoro.

Art. 4 - Classificazione del personale.

La presente classificazione fa salvo il superamento della differenziazione tra operai e impiegati, già recepita nei precedenti contratti. La presente classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi e regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie, richiamate e non richiamate nei precedenti contratti.

La categoria di quadro, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/85 si colloca, in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

1° livello super: Direttore con piena autonomia di direzione.

1° livello: Funzioni ad elevato contenuto professionale e con responsabilità di direzione esecutiva quali: capo di servizio e di ufficio tecnico-amministrativo e commerciale - capo contabile - capo centro elaborazione dati - e altre qualifiche equivalenti.

2° livello: Impiegato di concetto responsabile acquisti o vendite - vice capo contabile - corrispondente di concetto in lingue estere - addetto alle macchine elettroniche con capacità di programmazione - autista di linea di autoarticolati per i quali necessita la patente di cat. E e altre qualifiche equivalenti.

3° livello: Addetto a macchine di elaborazione dati - stenodattilografo anche in lingue estere - compratore e operatore di mercato - autista meccanico - autista di linea - impiegato di concetto - operaio specializzato di officina - responsabile distribuzione lavoro - e altre qualifiche equivalenti.

4° livello: imballatore - traduttore/ice addetto a traduzioni scritte - autista o operaio addetto al ritiro o controllo merce senza responsabilità - operaio qualificato di officina - operaio qualificato - contabile d'ordine - stenodattilografo - addetto terminali, telefax e telescriventi - dipendente unico - selezionatore provetto - altre qualifiche equivalenti.

5° livello: traduttore senza obbligo di traduzione scritta - aiuto imballatore - confezionatore - selezionatore - cuoco di azienda - autista semplice - impiegato d'ordine - magazziniere addetto magazzino - altre qualifiche equivalenti.

6° livello: pulitore fiori - incartatore - insaccatore - custode - guardiano addetto al carico e allo scarico merce - legatore cesti - addetto alle pulizie - altre qualifiche equivalenti.

Art. 4 bis - Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a lire 100.000 lorde mensili per 14 mensilità. Tale indennità non è assorbibile da eventuali aumenti di merito.

Assegnazione della qualifica.

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia venuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 5 - Assunzione.

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

E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini nei modi previsti dall'art. 6 del presente CCNL.

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

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la qualifica del lavoratore;
d) la retribuzione.

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

implicano tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro;
f) eventuali altri documenti e certificati.

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

Art. 6 - Stagionalità.

Le parti in osservanza alla legge n. 56 del 28.2.87, art. 23, tenuto conto delle particolari esigenze delle attività dei settori del commercio e della esportazione dei fiori stabiliscono quanto segue:

1) il numero dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato sarà valutato dalla Commissione Paritetica Provinciale competente per territorio costituita come previsto dall'allegato n. 1 del presente contratto, tenendo conto della stagionalità e della tipologia aziendale ed espressa nel verbale aziendale di accordo;
2) il contratto a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi;
3) le parti attraverso la Commissione Paritetica Provinciale provvederanno a trasmettere la relativa documentazione agli uffici competenti, come previsto dalla legge.

Le aziende che intendono utilizzare personale dipendente con contratto a tempo determinato dovranno farne richiesta alla Commissione Paritetica Provinciale di cui all'allegato n. 2 del presente contratto, specificando:

· il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato ai sensi del presente articolo, specificandone le mansioni;
· il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;
· il livello contrattuale di inquadramento;
· l'impegno di rispettare le norme della contrattazione nazionale e integrativa;
· l'eventuale numero di dipendenti in azienda a tempo indeterminato in forza all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

Eventuali proroghe del contratto a termine dovranno essere valutate preventivamente dalla Commissione Paritetica.

Art. 7- Indennità percentualizzate.

Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato (stagionali) per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità è

assolto dal datore di lavoro con l'applicazione delle seguenti maggiorazioni alla normale retribuzione globale lorda:

- ferie giorni 26 lavorativi 8,33%
- tredicesima mensilità 8,33%
- quattordicesima mensilità 8,33%

TOTALE 25,00%

In caso di attività prestata a tempo parziale per la determinazione della paga oraria verrà utilizzato il divisore 170 (art. 28).

Gli importi risultanti dall'applicazione di detta percentuale dovranno, al netto delle ritenute di legge, essere accantonati e corrisposti non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, vigente l'ente bilaterale, provvederà al versamento di tali importi, così come previsto dall'art. 101 del presente CCNL.

Art. 7 bis - Premio di stagionalità.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (stagionali), verrà corrisposto, alla fine del rapporto di lavoro, un importo nelle seguenti misure:

LIVELLI	PARAMETRO	IMPORTO
Quadro	250	50.000
1S	220	44.000
1	186	37.200
2	155	31.000
3	137	27.400
4	121	24.200
5	113	22.600
6	100	20.000

Tale importo verrà rapportato al numero di mesi effettivamente lavorati, considerando mese intero quello superiore o pari a 15 giorni e verrà corrisposto alla data della cessazione del rapporto di lavoro per fine stagione.

Detto importo in quanto autonomo è escluso dal computo di ogni istituto contrattuale.

Il premio non è dovuto ai lavoratori che risultassero dimissionari o che venissero licenziati per giusta causa o in seguito a provvedimento disciplinare.

Art. 8 - Diritto di precedenza.

I lavoratori stagionali del settore commercio ed esportazione che risultino iscritti nella lista separata presso le sezioni circoscrizionali per l'impiego, hanno la precedenza, ai sensi dell'art. 8 bis legge 25.3.83 n. 79 e art. 23, legge 56/87 nell'avviamento al lavoro per l'assunzione con nuovo contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato, è facoltà del lavoratore valersi di tale diritto con domanda di precedenza, da esercitarsi nei termini previsti. Resta ferma la facoltà per il datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di quei lavoratori inviati dalla Sezione circoscrizionale i quali siano stati precedentemente da lui licenziati per giusta causa, o che non risultino idonei durante il periodo di prova, nella prima assunzione.

Art. 9 - Periodo di prova.

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

Quadri	6 mesi
1 S	4 mesi
1	90 giorni
2	60 giorni
3	45 giorni
4 5 6	30 giorni

Il periodo indicato per quadri e 1° livello super deve essere computato in giorni di calendario; i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto e ai ratei di ferie e delle mensilità supplementari.

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

Art. 10 - Apprendistato.

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 4° e 5° livello con le seguenti eccezioni:

a) lavori di dattilografia (corrispondente alla qualifica di "dattilografo" purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuto);
b) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti Professionali di Stato, Istituti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9 del RDL 21 settembre 1938, n. 2038, convertito nella legge 2 giugno 1939, n. 739, e dagli istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della legge 18 gennaio 1942, n. 86 limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

Art. 11.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare il numero previsto dall'art. 21 della legge 56/87 comma 1.

Art. 12.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni previste dalla legge 17.10.67, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

In deroga a quanto stabilito nel comma precedente possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a norma di legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

Art. 13.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la

qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 14.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 15.

Il periodo di 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, una interruzione superiore a un anno.

Art. 16.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire, nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle ad incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria di corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi all'anno;
e) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titolo di studio;
f) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato

sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 17.

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 vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali 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. e) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 18.

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 di insegnamento di cui alla lett. d) del precedente art. 16 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Art. 19.

L'apprendistato avrà durata massima di mesi 18 effettivi di lavoro per i lavoratori assunti per il conseguimento delle qualifiche previste al V livello; per i lavoratori assunti per il conseguimento delle qualifiche previste dal IV livello la durata sarà di 24 mesi effettivi di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 20.

Per le nuove assunzioni degli apprendisti, a far data dal 1° settembre 1989, nelle aziende del settore commercio, esportazione e importazione fiori, che trattano prodotti freschi e non, il periodo di apprendistato per il raggiungimento delle qualifiche di cui al IV livello è fissato in 36 mesi, mentre per il raggiungimento delle qualifiche di cui al V livello è fissato in 27 mesi.

La retribuzione degli apprendisti sarà erogata nelle seguenti misure:

Apprendista al IV livello:

Primi nove mesi = 55% di paga base e contingenza
Secondi nove mesi = 60% di " " "
Terzi nove mesi = 70% di " " "
Quarti nove mesi = ultimo periodo 80% di paga base e contingenza.

Apprendista al V livello:

Primi nove mesi = 55% di paga base e contingenza

Secondi nove mesi = 65% di " " "
Terzi nove mesi = ultimo periodo 75% di paga base e contingenza.

Tutto quanto sopra fatte salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

Art. 21.

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

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del commercio esportazione di fiori in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti.

Art. 22 - Orario di lavoro.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto alla articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 64 ore nell'anno.

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

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

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto per la flessibilità dell'orario di lavoro dovrà comunicare tale richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale o Provinciale laddove costituita, che provvederà a rilasciare l'apposito nulla osta.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale flessibilità, in caso di rapporto di lavoro stagionale, il programma presentato dalle aziende dovrà corrispondere all'orario normale di lavoro previsto dall'art. 20 dell'ex CCNL ANCEF, che a seguito del nulla osta necessario della Commissione dovrà essere comunicato dalle stesse ai singoli lavoratori interessati.

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

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

Art. 23 - Riduzione di orario di lavoro.

In aggiunta alle 32 ore delle ex festività ai lavoratori viene concessa una ulteriore riduzione annua di 24 ore.

Le suddette 24 ore saranno così utilizzate:

· l'ammontare economico equivalente alla suddetta riduzione verrà accantonato, tramite l'Ente Bilaterale per la finalità di cui all'art. 100

del presente CCNL ANCEF.

Art. 24 - Lavoro a tempo parziale.

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

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

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

1) l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 16 a 30 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 69 a 130 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 692 a 1557 ore;

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

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

a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità delle prestazioni da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti o viceversa;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

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

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

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

Per i lavoratori a tempo parziale la retribuzione si ottiene applicando il divisore 170 alla normale retribuzione globale lorda del lavoratore di pari qualifica e livello, moltiplicato per il numero delle ore stabilite dal contratto a tempo parziale.

Art. 25 - Orario supplementare.

In materia di lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale nelle aziende esercenti la lavorazione, il commercio e l'esportazione all'ingrosso di fiori freschi e recisi e verde ornamentale, le parti:

visto l'art. 5 della legge 19.12.84 n. 863 che disciplina il lavoro a tempo parziale, e più in particolare il comma 4 del suddetto articolo il quale demanda alla contrattazione collettiva la possibilità in casi espressamente giustificati e per specifiche esigenze organizzative, di stabilire eventuali prestazioni di lavoro supplementare nel rapporto a tempo parziale;

considerato quanto espressamente previsto all'articolo del rapporto di lavoro a tempo parziale - previsto nel CCNL ANCEF - le associazioni sindacali potranno procedere ad esaminare problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore, concordano quanto segue:

1) è consentito alle aziende, in determinate situazioni di particolare esigenza, espressamente giustificate da specifiche motivazioni e/o situazioni settoriali o temporali o organizzative, richiedere al personale dipendente in forza con contratto a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare;
2) le aziende che intendono avvalersi di lavoro supplementare dovranno inoltrare alla Commissione Paritetica Nazionale o Provinciale laddove costituita, specifica domanda contenente il nome e il cognome del lavoratore, la qualifica, la copia del contratto a tempo parziale sottoscritto dalle parti e le motivazioni che inducono l'azienda a richiedere prestazioni di lavoro supplementare e il periodo per il quale tali prestazioni vengono richieste; tutti gli istituti contrattuali e di legge dovranno essere proporzionati alle effettive prestazioni di ore lavorative svolte;

3) a questo proposito le parti concordano che la Commissione Paritetica Nazionale o Provinciale laddove costituita è demandata ad esaminare le richieste avanzate delle aziende;
4) la Commissione esaminerà le domande, e se ritenute conformi ai criteri più innanzi indicati, rilascerà un apposito nulla osta da trasmettere ai competenti organi proposti alla vigilanza in materia.

Art. 26 - Lavoro straordinario.

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 200 ore.

Art. 27.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 22 del presente contratto, verranno retribuiti con la paga normale conglobata maggiorata:

- del 30% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora;
- del 55% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 49a ora in avanti.

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

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

Le ore festive notturne saranno maggiorate del 75%.

Art. 28.

Per la determinazione della paga oraria, agli effetti del computo del lavoro straordinario, verrà utilizzato il divisore 170 per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali.

Nota a verbale.

In riferimento alla retribuzione presa a base per il calcolo delle ore

straordinarie si intende esclusa la parte di retribuzione percentualizzata.

Art. 29.

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, presso la sede della locale Associazione dei Commercianti Esportatori Fiori "ANCEF" il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione.

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

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

Art. 30 - Riposo settimanale e festività.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali di cui alla legge 22.2.34 n. 370 dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della normale retribuzione mensile, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo.

Le ore di lavoro prestate nelle festività di cui all'art. 31 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro ordinario festivo con la maggiorazione del 50%.

Art. 31.

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali.

1) 25 aprile. Ricorrenza della liberazione;
2) 1 maggio. Festa dei lavoratori.

Festività infrasettimanali.

1) Il primo giorno dell'anno;
2) il 6 gennaio: Epifania;
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 15 agosto: festa dell'Assunzione;
5) il 1° novembre: Ognissanti;
6) l'8 dicembre: Immacolata Concezione;
7) il 25 dicembre: Natale;
8) il 26 dicembre: S. Stefano;
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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

In caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una Domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, II comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (2 giugno-4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidano con la domenica.

Art. 32 - Assenze e congedi.

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, e successive.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni, da versarsi all'Ente Bilaterale;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre i tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare e della stagione lavorativa.

Art. 33.

In casi speciali e giustificati, il lavoratore potrà richiedere compatibilmente con le esigenze dell'azienda in qualunque epoca dell'anno permessi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 33 bis - Congedo per lutto.

In caso di grave lutto a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità, il lavoratore avrà diritto a un congedo straordinario retribuito di giorni tre.

Art. 34 - Diritto allo studio.

Ai lavoratori dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a quaranta ore lavorative all'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 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 comma, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1972, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore procapite in un triennio, a decorrere dal 1° ottobre 1976, 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 corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 20 a 40 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto

deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studi al quale intende partecipare; tale corso 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 concordate 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 al terzo comma del presente articolo, la direzione aziendale e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore comprensivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente 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 primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.

Eventuali condizioni di miglior favore si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili per le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 35 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo 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 il matrimonio il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 36 - Chiamata e richiamo alle armi.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS 13 settembre 1946 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene 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 congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo il lavoratore, entro 30 giorni dal congedamento 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 a tutti gli effetti, eccettuato il calcolo degli scatti di cui al successivo art. 58.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto nell'anzianità 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 contratto a termine e di assunzioni per lavori stagionali o saltuari.

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo.

Art. 37.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

I lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10

giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

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 - tanto in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata superiore a un mese ma non a sei mesi; di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati sarà considerato dimissionario.

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.

Art. 38 - Missioni e trasferte.

Al lavoratore in missione per servizio l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio - nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
d) un'indennità di diaria o trasferta per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lett. c), pari alla percentuale della retribuzione giornaliera (1/26) di cui all'art. 59, così come stabilita nella sotto riportata tabella:

	servizi in terr. nazionale	terr. estero
da 6 a 12 ore	20%	30%

da 12 a 24 ore	40%	50%
oltre le 24 ore	60%	70%

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali a tale titolo, riconoscendosi per altro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero (così come definito dal successivo art. 39 bis) tali prestazioni dovranno essere remunerate come straordinario.

L'indennità di trasferta o diaria, di cui alla lett. d) nella misura contrattuale forfettaria, ha natura risarcitoria a tutti gli effetti. Tale indennità, anche se dovuta in modo continuativo, mantiene la propria natura risarcitoria nei limiti dei valori giornalieri esenti dall'IRPEF.

Le differenze in più rispetto a tali valori dell'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente ai fini del calcolo del TFR, sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.

Art. 39 - Ritiro patente.

L'autista al quale sia, dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di tre mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 38, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 40.

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non

può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al richiamo delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 41 - Malattie e infortuni.

Agli effetti di quanto previsto nel presente capitolo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipenda, che importi incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto della assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 42.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 41, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende, in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio della assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 32 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto a far recapitare il certificato medico di prima visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data di ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 43 e il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i competenti organi del

Servizio Sanitario Nazionale.

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 la permanenza presso il proprio domicilio.

Art. 43.

Durante la malattia, il lavoratore 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 del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

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

In caso di sopravvenienza di malattia nel periodo di preavviso di licenziamento, il periodo stesso rimane sospeso fino a guarigione avvenuta.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato-stagionali le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui ai successivi artt. 44 e 45 sono applicabili nei limiti di scadenza della stagione lavorativa e al termine del contratto a tempo determinato.

Art. 44.

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal IV al XX e pari ai 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal XXI in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 dicembre 1980, n. 33. L'importo anticipato del datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuto all'INPS, secondo le modalità di cui gli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi da parte del datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) il 75% della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
3) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Il lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto della assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.

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 di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 45 e 47, né agli apprendisti, né i casi previsti dal comma 6 del DL 663/79, convertito con modificazione della legge 33 del 29.2.80 in quanto applicabili.

Art. 45.

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 inoltrare 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 agli artt. 43 e 44. Ai sensi dell'art. 73 del 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 una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione.

Per gli apprendisti le misure previste dal precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 60 del presente CCNL dal 5° al 20° giorno e nel 90% dal 21° in poi.

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

Le aziende anticiperanno ai lavoratori assenti per infortuni sul lavoro - quale scoperto di cassa - le quote a carico dell'istituto erogatore.

Il lavoratore è tenuto a versare immediatamente alla ditta gli assegni e vaglia ad esso integrati dall'INAIL.

Art. 45 bis - Ambiente di lavoro.

Alle RSU è riconosciuta, previo avviso alla Direzione aziendale, la facoltà di accertamento di analisi, e di controllo delle condizioni ambientali di lavoro ai fini della tutela e prevenzione della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori.

Fatto salvo il rispetto del segreto aziendale le imprese comunicheranno alle RSU l'elenco delle sostanze impiegate nei processi produttivi con le quali il lavoratore può venire a contatto e suscettibili di determinare conseguenze sul suo stato di salute.

L'elenco di cui sopra verrà fornito, dietro richiesta dalle aziende entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, verrà successivamente aggiornato in caso di variazioni delle sostanze sopra scritte.

Fermo restando l'impegno delle Aziende di mantenere l'ambiente di lavoro in condizioni di salubrità e di igiene, la direzione aziendale e la RSU in presenza di eventuali riconosciute condizioni nocive, concorderanno provvedimenti che valgano a superare tali fattori di nocività, e, in

questo ambito, condizioni transitorie a tutela della salute dei lavoratori.

Tutto quanto sopra nel rispetto e con le modalità stabilite dalle norme vigenti, nonché delle direttive CEE, in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 46 - Conservazione del posto.

Nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 43 e 45 del presente contratto, 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 di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 43; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 47.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC e dello Stato, delle provincie e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata

l'idoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nella anzianità di servizio un periodo massimo di 300 giorni.

Art. 47 bis - Aspettative non retribuite.

L'azienda, ai sensi della legge n. 162/90 e del DPR n. 309/90 concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta:

a) in quanto in condizioni di tossicodipendenza o etilismo per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni;
b) per la documentata necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni di tossicodipendenza o etilismo.

Art. 48.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali. Valgono inoltre le norme, in quanto non incompatibili, del CCNL del Terziario.

Art. 49 - Gravidanza e puerperio.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione; attestato da regolare certificato medico, e fino al

compimento di un anno di 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 o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

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 il diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti al periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lett. a), b), c) e il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa le relative indennità restano a completo carico dell'INPS, il quale provvederà anche a tutte le prestazioni sanitarie.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio.

Art. 50.

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

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

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

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 643, sulla tutela del lavoro delle donne.

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

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 51.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, o da un medico dell'USL e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta a inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo il 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 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alla indennità di anzianità prevista dall'art. 75 e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 73.

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

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

Art. 52 - Sospensione del lavoro.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà del lavoratore, che non si configuri come interruzione del rapporto di lavoro per fine stagione, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 53 - Anzianità di servizio.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato

a far parte del personale dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

Art. 54 - Anzianità convenzionale.

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, e della relativa indennità sostitutiva, nonché dell'indennità di anzianità in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei 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, compreso le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini 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 sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto sono valide le norme di cui all'art. 76 del precedente CCNL 5 ottobre 1950, per i dipendenti da aziende commerciali, in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950 e denunciare all'atto della assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data; l'entrata in vigore del presente contratto non riapre i suddetti termini.

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

Art. 55 - Passaggio di qualifica.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti a livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero 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 del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 56.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento alla attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

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

Art. 57.

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 di anzianità e dall'indennità di contingenza.

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

Art. 58 - Scatti di anzianità.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, gli

scatti di anzianità sono computati nella seguente materia:

Per l'anzianità di servizio maturata, a datare dal 1° gennaio 1946 e a decorrere dal 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tali il complesso commerciale facente capo alla stessa società), il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

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

NUOVI VALORI
SULLA BASE DEGLI INDICI
DI INFLAZIONE PROGRAMMATA

	QUADRI	53.500
1S	45.000	48.000
1	44.000	47.000
2	40.500	43.500
3	39.000	41.500
4	37.000	39.500
5	36.500	39.000
6	35.500	38.000

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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

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

Art. 59 - Trattamento economico.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) minimo tabellare;
b) indennità di contingenza all'1.11.91;
c) elemento distinto retribuzione (E.D.R. accordo 31.7.92;
d) eventuali scatti di anzianità;

e) eventuali elementi derivanti dalla contrattazione integrativa;
f) eventuali superminimi individuali.

La quota oraria si ottiene con il divisore 170;
il valore giornaliero si ottiene con il divisore 26.

Art. 60 - Tabelle retributive. Paga base tabellare.

Gli aumenti economici tengono conto del tasso di inflazione programmata così come previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 in merito alla politica dei redditi e al sostegno del sistema produttivo.

I minimi tabellari di cui al presente CCNL vengono aumentati nella misura e alle scadenze sotto riportate.

livelli	Parametri	Importi mensili		
		Dal 1.1.94	Dal 1.1.95	TOT. A REGIME
quadri	250	127.500	127.500	255.000
1 super	220	112.200	112.200	224.400
1	186	94.860	94.860	189.720
2	155	79.050	79.050	158.100
3	137	69.870	69.870	139.740
4	121	61.710	61.710	123.420
5	113	57.630	57.630	115.260
6	100	51.000	51.000	102.000

TABELLE RETRIBUTIVE

MINIMI DI RETRIBUZIONE

LIVELLI	importi mensili		
	al 1.12.93	dal 1.1.94	dal 1.1.95
Quadri	996.625	1.124.125	1.251.625
1 super	877.000	989.200	1.101.400
1	742.220	837.080	931.940
2	617.100	696.150	775.200
3	547.225	617.095	686.965
4	483.000	544.710	565.660
5	450.400	508.030	565.660
6	398.650	449.650	500.650

INDENNITA' DI CONTINGENZA (al 1.1.91)

LIVELLI	importi mensili
Quadri	1.025.397
1 super	1.025.397
1	1.013.726
2	1.002.860
3	996.822
4	991.239
5	988.414
6	983.926

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

Dall'1.1.93 spetta a tutti i lavoratori nella misura di £. 20.000 mensili; tale importo è utile ai fini del computo degli istituti contrattuali alla stregua dell'indennità di contingenza.

Art. 61.

La retribuzione dei lavoratori qualificati di età inferiore agli anni 18 è ragguagliata al 90% di quella del personale di pari qualifica e di età maggiore.

La suddetta retribuzione dovrà essere ragguagliata al minor orario di lavoro effettuato a norma di legge.

Art. 62.

Gli aumenti di merito non potranno essere assorbiti da successivi miglioramenti economici contrattuali.

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

Art. 63.

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali

differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base tabellare conglobata.

Art. 64.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nella quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, 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 firma, sigla e/o timbro del datore di lavoro o chi ne fa le veci.

Art. 65 - Mensilità supplementari. 13a mensilità.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda, intendendo per mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi al periodo in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 49 la lavoratrice ha diritto di percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Per i lavoratori a tempo determinato stagionali si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 7 del presente contratto.

Art. 66 - 14a mensilità.

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

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, e sempre che sia superato il periodo di prova, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanto sono i mesi di servizio prestato, intendendo mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabilità della retribuzione percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima mensilità.

Per i lavoratori a tempo determinato-stagionale si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 7 del presente contratto.

Art. 66 bis - Ferie.

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi.

La settimana lavorativa è considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al Sabato, quale che sia la durata e la distribuzione dell'orario settimanale.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Art. 67 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, 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 effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.

Art. 68.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti nel successivo art. 73.

Art. 69.

Ai sensi della legge 15 luglio, n. 604, e della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti dei lavoratori che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio ai sensi dell'art. 1095 del C.C., il licenziamento non può effettuarsi che per "giusta causa" - art. 2119 del C.C. e 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 alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro, e al regolare funzionamento in essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro 8 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto a indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

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

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, e che abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età.

Art. 70.

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive del diritto del

lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contratto - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 71.

Ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dalla appartenenza a un sindacato e della partecipazione ad attività sindacale è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 72.

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, 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, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un 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 del matrimonio ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della 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 primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 80.

Art. 73 - Preavviso.

I termini di preavviso sono i seguenti:

fino a cinque anni di servizio compiuti (nonché per i lavoratori stagionali a tempo determinato)

Quadri..... 90 giorni di calendario
1° liv. e 1° liv. super..... 60 giorni di calendario
2°, 3°, 4° livello..... 30 giorni di calendario

5°, 6° livello..... 20 giorni di calendario

oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti.

Quadri..... 120 giorni di calendario
1° liv. e 1° liv. super..... 90 giorni di calendario
2°, 3°, 4° livello..... 45 giorni di calendario
5°, 6° livello..... 30 giorni di calendario

oltre i dieci anni di servizio compiuti

Quadri..... 150 giorni di calendario
1° liv. e 1° liv. super..... 120 giorni di calendario
2°, 3°, 4° livello..... 60 giorni di calendario
5°, 6° livello..... 45 giorni di calendario

Art. 74.

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

Art. 75 - Trattamento di fine rapporto.

Oltre al preavviso di cui all'art. 73 o, in difetto, oltre a corrispondere l'indennità di cui all'art. 74 all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda deve corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto nei limiti seguenti:

30/30 della retribuzione mensile in atto per ogni anno di servizio prestato, in caso di rapporto di lavoro inferiore, altrettanti dodicesimi corrispondenti ai mesi di effettivo lavoro prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro; le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla legge 29.5.86, n. 297.

Retribuzione da considerare.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. le seguenti somme:

· rimborsi spese;
· le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
· i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
· l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 74;
· l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 32;
· le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
· le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL);
· le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
· gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Anticipazione.

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

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

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

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

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Art. 76.

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 l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta-cessionaria, onde non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti e oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 77.

In caso di fallimento dell'azienda, il dipendente ha diritto alle indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice Civile.

Art. 78.

In caso di decesso del dipendente, l'indennità di anzianità T.F.R. e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Art. 79.

L'indennità di anzianità - T.F.R. deve essere versata all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal personale.

In caso di ritardo dovuto a contestazioni o altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno della effettiva cessazione del servizio.

Art. 80.

In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità - T.F.R. nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento del precedente art. 75.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 73 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

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.

Art. 81.

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dal lavoratore nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ispettorato del Lavoro.

Il lavoratore che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intera indennità di anzianità - T.F.R. prevista dall'art. 82 con esclusione della 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. 73 e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 82.

Per il trattamento spettante al lavoratore che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 49 del presente contratto.

Art. 82 bis - Prestazioni integrative.

Le parti concordano di esaminare, nell'ambito degli incontri di cui alla prima parte del contratto le prospettive di realizzazione di un sistema di previdenza integrativa nonché i rispettivi costi, alla luce della riforma del sistema pensionistico.

Art. 83 - Norme disciplinari.

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e

il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

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

Art. 84.

E' vietato al personale di tornare 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. 96 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 tale 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 un'ora al giorno e senza diritto di alcuna maggiorazione.

Art. 85.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

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 terza 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.

Art. 86.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio abituale sia durante il servizio che 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. 87.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 32 per le assenze ingiustificate e dal precedente art. 85 per i ritardi, 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) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo 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 dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo 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 di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2150 C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché dei casi previsti dall'art. 32, dal primo e secondo comma dell'art. 83 e del terzo comma dell'art. 85 del presente contratto e in quelli di cui all'art. 2119 C.C.

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

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei lavoratori dipendenti.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 88.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 32 - 85 - 87 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 biasimo verbale di cui al primo comma, n. 1 e n. 2 del precedente art. 87, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 99 del presente contratto.

Art. 89.

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 e compenso fino al giudicato.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, 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 comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella 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 dall'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata dal reato commesso nei riguardi del datore di lavoro e in servizio.

Art. 90 - Alloggio.

Al dipendente che usufruisce dell'alloggio all'interno della stessa azienda potrà essere trattenuto un quinto della normale retribuzione globale.

Art. 91 - Indumenti di lavoro.

E' istituita un'indennità di vestiario, ad ogni dipendente, nella misura di L. 10.000 all'anno o per stagione.

Le ditte che forniscono ogni stagione due grembiuli, guanti e impermeabili sono esonerate dal pagamento di detta indennità.

Art. 92 - Delegato aziendale.

Nelle aziende che occupano più di 10 dipendenti le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazioni dei lavoratori, con compiti di 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 di legge.

Art. 92 bis - Rappresentanza sindacale unitaria.

Recepiti i contenuti del protocollo 3 luglio 1993 in tema di RSU le parti provvederanno nei tempi tecnici necessari a definire le discipline che il protocollo stesso demanda alla sede contrattuale di settore. (In sede di stesura definitiva).

Art. 93 - Diritti sindacali.

A decorrere dal 1° gennaio 1977 agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati effettivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del Commercio;
b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e a norma del precedente art. 92 i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse.

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

I componenti del Consiglio o Comitati di cui alla lett. a) del presente articolo hanno diritto ai necessari permessi retribuiti 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 annue.

Art. 94.

Le parti convengono che nelle unità produttive con più di 10 dipendenti la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL possono costituire, in sostituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, Consigli di delegati alle seguenti condizioni:

1) che il Consiglio sia unitamente costituito;
2) che la sua costituzione, i suoi componenti e i suoi dirigenti siano notificati alla Direzione di ciascuna azienda, congiuntamente, dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Il Consiglio dei delegati così costituito conserva le prerogative e i compiti delle rappresentanze sindacali aziendali, i quali hanno diritto a permessi non retribuiti con i criteri e le modalità previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

I dirigenti dei Consigli dei delegati usufruiranno complessivamente dei permessi retribuiti con i criteri, le modalità e le misure del precedente art. 93 per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 95.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 94 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore ad otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite la rappresentanza sindacale aziendale.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale e 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. 96.

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 10 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 e unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

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 dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori in forza nella 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 aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

Art. 97.

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

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum, sia generali, che per categoria, su materie inerenti alla attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali 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 maggio 1970, n. 300.

Art. 98 - Livelli di contrattazione.

Oltre al presente CCNL le parti stabiliscono, nel rispetto degli accordi interconfederali del luglio 1993, il secondo livello di contrattazione a livello territoriale.

La contrattazione a livello territoriale riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le erogazioni del livello di contrattazione territoriale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività.

L'accordo di secondo livello avrà durata quadriennale.

Nel corso della sua vigenza le parti nei tempi che saranno ritenuti necessari svolgeranno procedure di informazioni, consultazioni, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni quali le innovazioni tecnologiche, organizzative e i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alle leggi sulle pari opportunità.

Art. 99 - Commissione paritetica e conciliazione delle controversie.

E' costituita a Sanremo presso la sede dell'ANCEF la Commissione Paritetica Provinciale che dovrà esaminare le controversie di interpretazione e applicazione di interi istituti e di singole clausole contrattuali.

La Commissione Paritetica di cui sopra è composta da n. 3 membri effettivi e n. 3 membri supplenti nominati:

- 2 dalla FILCAMS
- 2 dalla FISASCAT
- 2 dalla UILTUCS
- 3 membri effettivi e 3 supplenti nominati dall'ANCEF.

La nomina del Presidente avverrà a turno a rotazione fra le Organizzazioni.

Le relative norme di esazione saranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi fra le parti con atti aggiuntivi.

Per tutte le controversie individuali relative all'applicazione del presente contratto, e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione da esperirsi presso la Commissione Paritetica Provinciale Commercianti Esportazione Fiori competente per territorio con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, dalla stessa ANCEF;
b) per i prestatori d'opera, dell'organizzazione sindacale locale di una delle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito il mandato.

Dei servizi svolti dalla Commissione Paritetica Nazionale o sue articolazioni territoriali possono avvalersi tutte le aziende del settore e tutti i lavoratori ai quali si applica il presente contratto.

Art. 100 - Fondo di solidarietà e cassa fiori.

Le parti si impegnano reciprocamente a istituire un Fondo di Solidarietà per le cui modalità di funzione, finanziamento e utilizzo si rinvia ad apposito regolamento, da stipularsi da parte della Commissione Paritetica Nazionale o Territoriale laddove costituita.

Questa normativa sarà armonizzata con la parte del CCNL che fa attualmente riferimento ai casi di calamità, con esplicito riferimento alla sospensione dei lavoratori e alla riduzione di orario; a questo proposito la Commissione Paritetica avrà il compito di valutare le situazioni aziendali anche alla luce del costituendo Fondo di Solidarietà.

Modalità, tempi, regolamenti e statuto della cassa verranno concordati in sede di Commissione Paritetica.

Art. 101 - Ente bilaterale.

Le parti concordano sulla creazione di un Ente Bilaterale con la finalità di essere un sostegno all'occupazione e all'applicazione del contratto in ogni sua parte, gestione di forme assistenziali e solidaristiche ai lavoratori occupati nel settore, creare forme di incentivazione alla professionalità.

Fermo restando quanto previsto al riguardo della Commissione Paritetica, suo funzionamento e compiti, l'Ente Bilaterale dovrà avere i seguenti scopi e finalità:

· accantonamento e corresponsione alla fine del rapporto di lavoro dei seguenti elementi contrattuali;
· indennità percentualizzate;
· trattamento di fine rapporto;
· eventuali premi di stagionalità e/o altre indennità;
· gestione del fondo di solidarietà per il sostegno del reddito in caso di avversità atmosferiche;
· finanziamento dell'ente, attraverso una quota dello 0,20% a carico del lavoratore e lo 0,20% a carico del datore di lavoro.

Per il suddetto ente le parti si impegnano di verificare lo statuto e il regolamento di attuazione in apposito accordo. Gli Enti Bilaterali dovranno essere costituiti, in ogni territorio interessato alla commercializzazione e all'esportazione del fiore.

Art. 101 bis - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili tra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 102 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 1994 e sarà valido fino al 31.12.97 per la materia normativa e fino al 31.12.95 per la materia retributiva.