Ipotesi di accordo del rinnovo del C.C.N.L.

DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE, IL COMMERCIO E IL TRASPORTO, EXPORT-IMPORT ALL'INGROSSO DI FIORI RECISI E VERDE O PIANTE ORNAMENTALI

Il giorno 26 gennaio 1999 le parti

- per l'ANCEF Graziotto Fulvio, Ghersi Giulio, Imperatore Giovanni (assistiti dal Consulente del Lavoro Benedetto Settimo);
- per FLAI-CGIL Zanatta Rina;
- per FISASCAT-CISL Bosio Claudio, Ruffoni Tullio;
- per UILTUCS-UIL Gullone Luciano, Greo Luigi

concordano quanto segue:

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, 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 GEIE, aziende dell'indotto e il relativo personale dipendente.

Articolo 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 3 volte all'anno 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/importazione dei fiori;
- analisi e proposte in ordine al mercato del lavoro o allo sviluppo dell'occupazione giovanile, formazione lavoro, struttura occupazionale del settore, qualificazione e riqualificazione professionale.

Art. 4 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla legge n. 125 del 10.4.91 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 a individuare eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità uomo-donna nel settore.

Le parti demandano la questione di quanto previsto al comma 1, alla commissione paritetica nazionale o territoriale ove costituita.

Art. 5 - Classificazione del personale.

La presente classificazione del personale 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;

- Quadri;
- 1° livello super: direttore di unità o di funzione, direttore responsabile acquisti e/o vendite;
- 1° livello: funzioni ad elevato contenuto professionale e con responsabilità esecutiva quali: capo di servizio e di ufficio tecnico-amministrativo e commerciale - capo contabile - capo centro elaborazione dati - responsabile acquisti e/o vendite - e altre qualifiche equivalenti;
- 2° livello: impiegato addetto agli acquisti e/o vendite - vice capo contabile - corrispondente di concetto in lingue estere - addetto alle macchine elettroniche con capacita di programmazione - autista di linea di autoarticolati per i quali necessita patente di cat. E, e altre qualifiche equivalenti;
- 3° livello: operatore di computer - compratore e operatore di mercato - autista meccanico - autista di linea - impiegato di concetto - operaio specializzato di officina - coordinatore distribuzione lavoro - e altre qualifiche equivalenti;

- 4° livello: imballatore - traduttore addetto a traduzioni scritte - autista o operaio addetto al ritiro o controllo merce - operaio qualificato di officina - operaio qualificato - contabile d'ordine - stenodattilografo - dipendente unico - selezionatore provetto - magazziniere - altre qualifiche equivalenti;
- 5° livello: traduttore senza obbligo di traduzione scritta - aiuto imballatore - confezionatore - selezionatore - cuoco di mensa aziendale - autista semplice - impiegato d'ordine - addetto magazzino - addetto alla colorazione - addetto alla fumigazione - altre qualifiche equivalenti;
- 6° livello: pulitore fiori - incartatore - custode - addetto al carico e allo scarico merce - addetto alle pulizie - insacchettatore - operaio generico.

Art. 6 - Quadri.

La categoria dei quadri, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 190 del 13.5.85 si colloca, in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che con superiore grado di responsabilità e capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono con a ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

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

Art. 7 - Assunzione.

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

È consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini nei modi previsti dall'art. 9 del presente CCNL oltre che nei casi previsti dalle norme vigenti.

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

a) dati del datore di lavoro;
b) dati del lavoratore;
c) gli estremi del CCNL applicato;
d) la data di assunzione;
e) la durata del periodo di prova;
f) la mansione e il livello di inquadramento;
g) la retribuzione;

h) il numero di matricola assegnato;
i) la durata del rapporto di lavoro.

Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:

a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
c) libretto di lavoro:
d) stato di famiglia;
e) codice fiscale.

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

Art. 8 - Soggetti riservatari.

Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6, art. 25, legge n. 223/91, le assunzioni di personale inquadrato nei seguenti livelli:

- Quadri; 1°S; 1°, 2°, 3°, 4° e 5°.

Art. 9 - Stagionalità - assunzione a tempo determinato.

Considerato che nel settore del commercio, del trasporto, della esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale le aziende postulano l'utilizzazione di personale stagionale a tempo determinato;

Considerato, altresì, che le assunzioni connesse alle attività del commercio, del trasporto, dell'esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale soddisfano, per l'effetto, all'esigenza di sostegno e di incremento dei livelli occupazionali in rapporto ai conclamati obiettivi di flessibilità delle condizioni di impiego;

Premesso che il settore del commercio, del trasporto, dell'esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale è fortemente caratterizzato dalla stagionalità; stagionalità che deriva dalla tipicità del prodotto, la cui lavorazione è direttamente riconducibile al preliminare lavoro di produzione che attraversa, nel corso dell'anno, più cicli stagionali necessari all'approvvigionamento. Inoltre il comparto, per le specificità e le particolarità oggettive su indicate, è costretto a ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, a norma di quanto previsto dalla legge n. 230/62, art. 1, comma 2, lett. a),

dalla legge n. 56/87, art. 23, e dalla legge n. 223/91.

Le parti in osservanza alla legge n. 56 del 28.3.87, art. 23, comma 1; tenuto conto delle particolari esigenze delle attività dei settori del commercio, del trasporto, dell'esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale stabiliscono quanto segue oltre a quanto previsto dalla legge n. 230/62.

A) È consentita la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato alle seguenti condizioni:

1) le assunzioni dovranno rispondere a necessità derivanti da programmi di sviluppo e da necessità non programmabili dell'attività aziendale, che in termini di ragionevole prevedibilità non richiedano un ampliamento stabile degli organici per la brevità dei periodi di maggior intensificazione lavorativa temporanea;
2) intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili nell'arco dell'attività di stagione;
3) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, comma 2, lett. b, legge n. 230/62;
4) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di ordini o commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché di esigenze stagionali, non comprese nelle attività stagionali di cui ai vigenti Decreti Ministeriali;
5) intensificazione dell'attività derivante dai cicli produttivi del fiore reciso e del verde ornamentale e delle piante in vaso;
6) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
7) le parti prendono atto che i fattori climatici possano determinare, per il settore, condizioni di variazione della produzione di carattere straordinario.

B) Il numero dei lavoratori che potranno essere assunti ai sensi del predetto art. 23, legge n. 56/87, non potrà essere superiore al 100% dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

C) Le aziende che intendessero procedere a tale tipo di assunzioni dovranno darne preventiva comunicazione alla Commissione Paritetica Provinciale di cui all'allegato n. 2 del presente contratto specificando:

1) il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87;
2) il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;
3) le mansioni e il livello contrattuale;
4) l'impegno di rispettare le norme della contrattazione nazionale e integrativa;
5) l'eventuale numero di dipendenti in azienda a tempo indeterminato in

forza all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

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

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

F) Le parti attraverso la Commissione Paritetica Provinciale provvederanno a trasmettere la relativa documentazione agli uffici competenti.

Art. 10 - Altre ipotesi di assunzione a termine.

Resta comunque fatta salva per le aziende, ricorrendo le specifiche previsioni normative, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato ai sensi della legge n. 230/62 e, previo parere di conformità rilasciato dalla Commissione Paritetica là dove costituita, ai sensi del DL n. 876/77 convertito in legge n. 18/78 e successive proroghe e modificazioni, nonché, in quanto applicabili, ai sensi delle norme in materia di contratti a tempo determinato contemplate da accordi interconfederali.

Art. 11 - Indennità percentualizzate.

Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato (stagionali) per ferie, 13a mensilità, 14a mensilità, festività nazionali, festività infrasettimanali, ed ex festività è assolto dal datore di lavoro con l'applicazione delle seguenti maggiorazioni alla normale retribuzione globale lorda:

istituto contrattuale	percentuale
ferie giorni 26 lavorativi	8,33%
13a mensilità	8,33%
14a mensilità	8,33%
festività nazionali, infrasettimanali ed ex festività	5,45%
totale	30,44%

Nota a verbale.

Le parti concordano e danno atto che la percentualizzazione stabilita per le festività comprenderà il pagamento della totalità delle festività ricadenti nel periodo di stagione, lavorate e non lavorate, oltre le ex festività, e che pertanto non dovranno essere retribuite anche se lavorate.

Gli importi risultanti dall'applicazione di detta percentuale potranno essere accantonati e corrisposti non oltre la data cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 12 - 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:

Importi in vigore dal 1° gennaio 1999

livelli parametro importo

Quadro	250	52.000
1 S	220	46.000
1	186	39.000
2	155	32.000
3	137	29.000
4	121	25.000
5	113	24.000
6	100	21.000

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

Art. 13 - Diritto di precedenza.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'art. 8 bis, DL 29.1.83 n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25.3.83 n. 79, dall'art. 23, legge n. 56/87 e dalla legge n. 236/93 hanno diritto di precedenza

nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 14 - Periodo di prova.

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

livelli periodo

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. 15 - Apprendistato - Sfera di applicabilità.

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

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 3°, 4° e 5° livello con la seguente eccezione:

- mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

Art. 16 - Numero di apprendisti.

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

Art. 17 - Limiti di età.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93, e successive modificazioni, salvo 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 15° anno d'età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a norma di legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi di legge. La durata dell'apprendistato non potrà essere comunque inferiore ai 4 mesi e non superiore ai 4 anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni.

Articolo 18.

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.

Articolo 19.

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, un'interruzione superiore a 1 anno.

Articolo 20.

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 e 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 3 ore settimanali per non più di 8 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 ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita la patria podestà, 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.

Articolo 21.

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. c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Articolo 22.

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.

Articolo 23.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Ufficio Circoscrizionale del Lavoro i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio Circoscrizionale del Lavoro i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

Articolo 24.

Per le nuove assunzioni degli apprendisti a far data dall'1.9.99; nelle aziende del settore commercio, trasporto, esportazione e importazione fiori, che trattano prodotti freschi e non, il periodo di apprendistato per il raggiungimento delle qualifiche è fissato come segue:

- 3° livello durata 42 mesi;
- 4° livello durata 36 mesi;
- 5° livello durata 30 mesi.

La retribuzione degli apprendisti sarà erogata nelle seguenti misure:

APPRENDISTA AL 3° LIVELLO

dal 1° al 9° mese 70% della paga lorda conglobata
dal 10° al 18° mese 80% della paga lorda conglobata
dal 19° al 30° mese 85% della paga lorda conglobata
dal 31° al 42° mese 90% della paga lorda conglobata

APPRENDISTA AL 4° LIVELLO

dal 1° al 9° mese 70% della paga lorda conglobata
dal 10° al 18° mese 80% della paga lorda conglobata
dal 19° al 27° mese 85% della paga lorda conglobata
dal 28° al 36° mese 90% della paga lorda conglobata

APPRENDISTA AL 5° LIVELLO

dal 1° al 10° mese 70% della paga lorda conglobata
dal 11° al 20° mese 80% della paga lorda conglobata
dal 21° al 30° mese 90% della paga lorda conglobata

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

Ai sensi dell'art. 16 della legge n. 196 del 24.6.97 "Pacchetto Treu", le parti, per il tramite della Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita, provvederanno nei tempi tecnici necessari a definire la disciplina e a regolamentare le iniziative di formazione esterna all'azienda dei lavoratori apprendisti.

Art. 25 - Apprendistato in aziende di stagione.

Per le aziende di stagione, sarà possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro per un periodo massimo di 48 mesi, per tutte le qualifiche previste dal presente CCNL. Le aziende potranno avvalersi delle suddette norme avviando specifica richiesta alla Commissione Paritetica Provinciale la dove costituita. La Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita provvederà, di norma entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ad esprimere il parere di conformità, verificato l'iter della stagionalità e il conseguente periodo di apprendistato, utile per le procedure di legge previste per l'avvio al lavoro. L'azienda comunicherà alla Commissione Paritetica al termine del periodo di apprendistato previsto, l'esito formativo dello stesso.

Articolo 26.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del commercio esportazione di fiori in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti per il tramite della Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita.

Art. 27 - Orario di lavoro.

La durata dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 28 - Flessibilità 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 all'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore nell'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno 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 alla Commissione Paritetica Nazionale o Provinciale laddove costituita, che provvederà a rilasciare l'apposito 'nulla osta'.

Ai fini dell'applicazione de presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità, in caso di rapporto di lavoro stagionale, il programma presentato dalle aziende dovrà corrispondere all'orario normale di lavoro previsto dall'art. 27 del presente CCNL, 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 inferiore alle 2 ore, salvo speciali deroghe già previste concordate in sede locale.

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

Art. 29 - Riduzione di orario di lavoro.

Oltre le 32 ore delle ex festività, ai lavoratori viene concessa una riduzione annua di 24 ore, incrementata dall'1.1.99 di un'ulteriore riduzione annua di 16 ore per un totale di 40 ore. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione di fatto del mese di marzo dell'anno successivo.

In alternativa all'orario di 40 ore settimanali, il datore di lavoro può fissare in 39 ore settimanali l'orario di lavoro; per il raggiungimento di tale orario concorrono l'assorbimento delle 32 ore di ex festività e 16 ore di permessi. I restanti permessi dovranno essere usufruiti così come previsto dal comma precedente.

Art. 30 - 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, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue:

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

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

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

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 32 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 52 a 139 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 576 a 1536 ore.

3) 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 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;

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.

Art. 31 - Riproporzionamento.

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto. Fermo restando che, la retribuzione dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26. Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 170.

Art. 32 - Orario supplementare.

In materia di lavoro supplementare, nel rapporto di lavoro a tempo parziale,

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, le parti 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.
A fronte del disagio e impegno che tale orario supplementare comporta, per i lavoratori che si renderanno disponibili ad effettuare l'orario supplementare è prevista la corresponsione di un'indennità mensile come elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione nella misura fissa di £. 30.000.

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 precedentemente indicati, rilascerà parere favorevole da trasmettere ai competenti organi preposti alla vigilanza in materia.

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

Art. 33 - 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 170 ore annue.

Articolo 34.

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

- del 30% per le prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora;

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

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

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

Le ore festive notturne saranno maggiorate del 75%.

Nota a verbale.

In riferimento alla retribuzione presa a base per il calcolo delle ore straordinarie si intende esclusa la parte di retribuzione percentualizzata.

Articolo 35.

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 richiesta delle organizzazioni, presso la sede locale dell'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.

Art. 36 - Riposo settimanale e festività.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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 maggioranza 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. 37 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro ordinario festivo con la maggiorazione del 50%.

Articolo 37.

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 1° 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 comma 1 del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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 2 festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, comma 2, legge 5.3.77 n. 54, 2 giugno - 4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidano con la domenica.

Art. 38 - 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 entro le 24 ore successive. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 giorni, da versarsi all'UNICEF;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre i 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3a volta nell'anno solare e della stagione lavorativa.

Articolo 39.

In casi speciali e giustificati, il lavoratore potrà richiedere compatibilmente con le esigenze dell'azienda in qualunque epoca dell'anno oltre i permessi previsti dall'art. 29, permessi non retribuiti.

Art. 40 - 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 3.

Art. 41 - Diritto allo studio.

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

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

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale del lavoratore del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.72 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiede permessi retribuiti per un massimo di 150 ore 'pro-capite' in un triennio, a decorrere dall'1.10.76 moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità

produttiva per frequentare 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 a 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 comma 3 del presente articolo, la direzione aziendale e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3 e 5 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 l'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.

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

Eventuali condizioni di miglior favore 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. 42 - 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 3° giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

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

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

Art. 43 - Chiamata e richiamo alle armi.

La chiamata alle armi per adempire agli obblighi di leva è disciplinata dal CLDPS 13.9.46 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 trascorse in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, eccettuato il calcolo degli scatti di cui al successivo art. 67.

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 15.12.72 n. 772 sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio militare civile sostitutivo.

Articolo 44.

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 10.6.40 n. 653.

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

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

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 5 giorni se il richiamo ha avuto durata superiore a 1 mese ma non a 6 mesi; di 15 giorni se ha avuto durata superiore 6 mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, potrà essere licenziato per giusta causa.

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. 45 - 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 prezzi 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. 68, così come stabilita nella sotto riportata tabella:

servizi in territorio:	nazionali	estero
da 6 a 12 ore	20%	30%
da 13 a 24 ore	40%	50%
oltre le 24 ore	60%	70%

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

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

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero (così come definito dal successivo art. 46), tali prestazioni dovranno essere remunerate come straordinario.

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

La differenza in più rispetto a tali valore dell'IRPEF, hanno natura retributiva e sono compatibili esclusivamente ai fini del calcolo del TFR, sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.

Art. 46 - Orario di lavoro in trasferta.

Per il personale viaggiante si richiamano le norme del regolamento CEE n. 543/69 e successive modificazioni (Regolamenti n. 514/72 e 5151/72).

Per il personale di cui ai livelli 2° e 3° viaggiante in coppia, si applicano le seguenti norme:

a) il lavoro effettivo in trasferta sarà distribuito in parti uguali tra i 2 autisti; l'ulteriore tempo trascorso in trasferta (in cuccetta, a fianco dell'autista che conduce l'automezzo o comunque prestando lavoro effettivo), escluso le interruzioni per la consumazione dei pasti e il riposo non retribuito di cui alle successive lett. b) e c) sarà computato come lavoro effettivo in misura del 50%, tale percentuale si calcolerà

esclusivamente sul tempo di attività che eccede i limiti del lavoro giornaliero ordinario fissati nel precedente articolo;

b) per la consumazione dei pasti saranno previste, per le durate di trasferta fino a 15 ore un'interruzione di 1 ora non retribuita o per le trasferte superiori alle 15 ore 2 interruzioni di 1 ora cadauna non retribuite;

c) il tempo in cui il lavoratore è lasciato in libertà, come previsto dal citato regolamento CEE, sarà considerato riposo non retribuito.

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Art. 47 - Doveri e responsabilità dei conducenti.

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento, e nella dovuta pulizia. Il conducente e responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario: in caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Art. 47/bis - 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 3 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. 85, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 48 - Trasferimento del lavoratore.

A norma dell'art. 13 della legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovare 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 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 49 - 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 comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

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

Articolo 50.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 49, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia e comunque non oltre 12 ore della propria malattia all'azienda da cui dipende, in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza stessa, sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze relative dall'art. 38 del presente contratto.

Il lavoratore è altresì tenuto entro le 48 ore a far recapitare all'azienda il certificato medico di 1a 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. 51 e il lavoratore sarà assente ingiustificato.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20.5.70 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i competenti organi.

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.

Articolo 51.

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.

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. 52 e 53 sono applicabili nei limiti di scadenza della stagione lavorativa, e al termine del contratto a tempo determinato.

Articolo 52.

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

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari ai 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29.12.80 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29.2.80 n. 33;
b) a un'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 3 giorni (periodo di carenza);
2) il 75% della normale retribuzione per i giorni dal 4° al 20°;
3) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 21° 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 29.2.80 n. 33 - a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata a.r. entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata 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 dell'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 e 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. 53 e 56, né agli apprendisti, né i casi previsti dal comma 6, DL n. 663/79, convertito con modificazione della legge n. 33 del 29.2.80 in quanto applicabili.

Articolo 53.

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. 51 e 52. 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 un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal 1° giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma

precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere 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. 69 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 assento 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 a vaglia ad esso integrati dall'INAIL.

Art. 54 - Ambiente di lavoro e sicurezza sul lavoro.

Al fine di migliorare le condizioni nei luoghi di lavoro le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione. Le parti visto il D.lgs n. 626/94 e le successive modifiche e integrazioni di cui al D.lgs n. 242 del 19.3.96, convengono di dare avvio in tempi brevi a un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale.

Art. 55 - 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 per anno solare rispettivamente dagli artt. 51 e 53 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120 alle seguenti condizioni:

1) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
2) 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. 51; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 56 - Tubercolosi.

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 province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza dei 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 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 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.70 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 commi dell'art. 10 della legge 28.2.53 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. 57 - 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, etilismo o affetti da virus HIV 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 i familiari a carico che risultino in condizioni di tossicodipendenza, etilismo o affetti da virus HIV.

Art. 58 - Gravidanza e puerperio.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro;

a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i 3 mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione; attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della 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 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 condizione 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 e 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.

Articolo 59.

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

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

I periodi di riposo di cui al precedente comma, hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata 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 26.4.34 n. 643, sulla tutela, del lavoro delle donne.

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

I periodi di assenza di cui al precedente comma, sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

Articolo 60.

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 15.10.36 n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 85 e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 83. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza o 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. 61 - Sospensione del lavoro.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, che non si configuri come interruzione del rapporto di lavoro per fine stagione, questi ha diritto all'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. 62 - 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. 63 - 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 d'anzianità in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale, commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: 1 anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizi o presso reparti mobilitati in zone di operazioni, 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

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

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, 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 proprie predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 mesi del 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 5.10.50, per i dipendenti da aziende commerciali, in base alle quali i lavoratori stessi, per ottenere riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovevano esibire la documentazione entro 6 mesi, se in servizio alla data del 23.10.50 e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentare i documenti entro 6 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 d'anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

Art. 64 - Passaggio di qualifica.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto 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. L'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a 3 mesi anche se prestato in modo non continuativo nell'arco di un anno solare.

Articolo 65.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'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.

Articolo 66.

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

Art. 67 - Scatti di anzianità.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, gli scatti d'anzianità sono computati nella seguente maniera:

Per l'anzianità maturata, a datare dall'1.1.46, e a decorrere dal 18° anno d'età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tali il complesso commerciale facente capo alla stessa società), il personale ha diritto a 10 scatti triennali.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1.7.73 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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

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

Importi degli scatti d'anzianità a decorrere dal 1° gennaio 1999.

livelli importi

QUADRI 59.000
1 S 52.000
1 51.000
2 47.000
3 44.000
4 42.300
5 41.000
6 40.000

Art. 68 - Trattamento economico.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base conglobata;
b) eventuali scatti d'anzianità;
c) eventuali elementi derivanti dalla contrattazione integrativa:
d) eventuali superminimi individuali.

La quota oraria si ottiene con il divisore 170.

Il valore giornaliero si ottiene con il divisore 26.

TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 69 - Paga base tabellare.

Gli aumenti economici tengono conto del tasso d'inflazione programmata così come previsto dall'accordo 23.7.93 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	importi mensili dal 1.1.95	totale a regime
QUADRI	250	127.500	127.500	255.000
1 S	220	112.200	112.200	224.400
1	186	94.860	94.860	189.720
2	155	79.050	79.050	158.100
3	137	69.870	69.870	139.740
4	121	61.710	61.710	123.420
5	113	57.630	57.630	115.260
6	100	51.000	51.000	102.000

TABELLE RETRIBUTIVE

MINIMI DI RETRIBUZIONE

livelli	dal 1.12.93	dal 1.1.94	dal 1.1.95
QUADRI	996.625	1.124.125	1.251.625
1 S	877.000	989.200	1.101.400
1	742.220	837.080	931.940
2	617.100	696.150	775.200
3	547.225	617.095	686.965
4	483.000	544.710	606.420

5	450.400	508.030	565.660
6	398.650	449.650	500.650

INDENNITÀ DI CONTINGENZA
(al 1° gennaio 1991)

livelli	importi mensili
QUADRI	1.025.397
1 S	1.025.397
1	1.013.726
2	1.002.860
3	996.822
4	991.239
5	988.414
6	983.926

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

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 stessa stregua dell'indennità di contingenza.

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI

Aumento dei minimi tabellari in vigore dal 1° gennaio 1999.

livelli	parametri	Importi mensili
QUADRI	250	215.000
1 S	220	190.000
1	186	160.000
2	155	134.000
3	137	118.000
4	121	104.000
5	113	97.000
6	100	86.000

Paga lorda conglobata formata da paga base, contingenza (1.1.91), EDR dal 1° gennaio 1999.

livelli	importi mensili dal 1.1.99
QUADRI	2.887.022
1 S	2.666.797
1	2.404.666
2	2.164.560

3	2.027.287
4	1.903.159
5	1.840.574
6	1.740.576

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data dell'1.1.99 è corrisposto un importo forfettario di £. 480.000, in misura uguale per tutti i livelli di classificazione, suddivisibili in quote mensili, o frazioni, intendendo per mese intero le frazioni pari o superiori ai 15 giorni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo dall'1.1.98 al 31.12.98. Detto importo, commisurato all'anzianità maturata a partire dall'1.1.98, sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa 'post-partum' apprendistato, lavoratori a tempo parziale. In questo ultimo caso la riduzione avverrà anche secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa. L'importo dell"una tantum' è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi compreso degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2120 C.C., l"una tantum' è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'erogazione avverrà con i criteri su indicati con le seguenti scadenze:

- il 50% dell'importo con la retribuzione di febbraio 1999;
- il 50% dell'importo con la retribuzione di maggio 1999.

Dagli importi di 'una tantum' dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dall'impresa a titolo d'indennità di vacanza contrattuale.

Articolo 70.

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

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

Articolo 71.

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

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

Articolo 72.

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

Articolo 73.

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel 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.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 74 - Tredicesima mensilità.

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente, un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto.

Nel caso d'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 13a 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 e percentuali, il calcolo dell'importo della 13a 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 13a 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. 58, la lavoratrice ha diritto di percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente a l'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Per i lavoratori a tempo determinato stagionali si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 11 del presente contratto.

Art. 75 - Quattordicesima mensilità.

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

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14a mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i 12 mesi precedenti il 1° luglio: nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei 12 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 14a mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabilità della retribuzione precedenti la maturazione del diritto.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14a mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del precedente titolo, riguardanti la 13a mensilità.

Per i lavoratori a tempo determinato - stagionale, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 11 del presente contratto.

Art. 76 - Ferie.

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.

La settimana lavorativa è considerata di 6 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 15 giorni.

Per i lavoratori a tempo determinato - stagionale, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 10 del presente contratto.

Art. 77 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto.

Articolo 78.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto, nei termini stabiliti nel successivo art. 83.

Articolo 79.

Ai sensi della legge 15.7.66 n. 604 e della legge 20.5.70 n. 300, nei confronti dei lavoratori che rivestano le qualifiche di cui all'art. 2095 C.C., il licenziamento non può effettuarsi che per "giusta causa" - art. 2119 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 all'attività produttiva, organizzazione del lavoro, e al regolare funzionamento in essa.

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

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

Sono esclusi 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 65° anno d'età.

Articolo 80.

Il licenziamento del lavoratore, assunto a tempo indeterminato, seguito da una nuova assunzione, presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

Articolo 81.

Ai sensi dell'art. 4 della legge 15.7.66 n. 604 il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e della partecipazione ad attività sindacale, e nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Articolo 82.

Ai sensi dell'art. 1, legge 2.1.63 n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio, a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.

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

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1 del presente articolo, si rinvia al successivo art. 88.

Art. 83 - Preavviso.

I termini di preavviso sono i seguenti:

livelli	fino a 5 anni di servizio compiuti e i lavoratori stagionali	oltre i 5 anni di servizio compiuto e fino a 10 anni	oltre i 10 anni di servizio compiuto
Quadri	90 gg di calendario	120 gg di calendario	150 gg di calendario
1 S e 1	60 gg di calendario	90 gg di calendario	120 gg di calendario
2, 3, 4	30 gg di calendario	45 gg di calendario	60 gg di calendario
5, 6	20 gg di calendario	30 gg di calendario	45 gg di calendario

Articolo 84.

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

Art. 85 - Trattamento di fine rapporto.

Oltre al preavviso di cui all'art. 83 o, in difetto, oltre a corrispondere l'indennità di cui all'art. 84 all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda deve corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto.

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, art. 2120 C.C., come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- 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. 83;
- 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 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

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

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto o ristrutturazione della 1a casa di abitazione per sé o per i figli, allegando idonea documentazione.

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

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 integrativi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Art. 86 - Retribuzione da considerare.

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

Articolo 87.

All'atto della cessazione dal servizio deve essere corrisposto il trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente. La somma deve essere corrisposta nei tempi tecnici

necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla legge 29.5.82 n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a contestazioni o altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio, l'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Articolo 88.

In caso di dimissioni sarà corrisposta al lavoratore dimissionario l'indennità d'anzianità - TFR nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento del precedente art. 87.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 83 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha la 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.

Articolo 89.

In conformità della norma contenuta nel comma 4, art. 1, legge 9.1.63 n. 7, le dimissioni presentate dal lavoratore nel periodo intercorrente tra 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 1 mese dalla Direzione Provinciale del lavoro.

Il lavoratore che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intera indennità d'anzianità - TFR prevista dall'art. 85 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. 83 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di 1 mese.

Articolo 90.

Per il trattamento spettante al lavoratore che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 60 del presente contratto.

Art. 91 - Prestazioni integrative.

Le parti concordano di esaminare, nell'ambito degli incontri di cui alla 1a parte del contratto, le prospettive di un sistema di previdenza integrativa nonché i rispettivi costi, alla luce della riforma del sistema pensionistico. Le parti si impegnano a decidere nel corso dell'anno 1999, a quale fondo di previdenza integrativa, lavoratori/datori di lavoro, aderire.

Art. 92 - 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 ottenere 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.

Articolo 93.

È vietato al personale di tornare nei locali dell'azienda oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto previsto dall'art. 101 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 1 ora al giorno e senza diritto di alcuna maggiorazione.

Articolo 94.

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 su prospetto paga.

In caso di recidiva nel ritardo per la 3a volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa che sarà devoluta all'UNICEF.

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.

Articolo 95.

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio abituale sia durante il servizio che durante i congedi e le assenze per malattia, maternità e infortunio.

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.

Articolo 96.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 38 per le assenze ingiustificate e dal precedente art. 94 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) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
2) contestazione 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 per giusta causa, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco) art. 2119 C.C.

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui agli artt. 2104 - 2105 C.C., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall'art. 38, dal comma 1 o 2 dell'art. 92 e del comma 3 dell'art. 94 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 all'UNICEF.

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

Articolo 97.

Ai sensi dell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 38 - 94 - 96 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 comma 1, n. 1 e n. 2 del precedente art. 96 non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 109 del presente contratto.

Articolo 98.

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 libertà provvisoria, il datore di lavoro ha la 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.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori 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 o in servizio.

Art. 99 - Alloggio.

Al dipendente che usufruisce dell'alloggio all'interno della stessa azienda potrà essere trattenuto 1/5 della normale retribuzione globale.

Art. 100 - Indumenti di lavoro.

È istituita un'indennità di vestiario, a ogni dipendente, nella misura di £. 50.000 all'anno o per stagione.

Le ditte che forniscono ogni stagione 2 grembiuli, guanti e impermeabili sono esonerate dal pagamento di detta indennità.

Art. 101 - 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. 102 - Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU).

Recepiti i contenuti del protocollo 23.7.93 in tema di RSU le parti provvederanno nei tempi tecnici necessari a definire le discipline che il protocollo stesso demanda alle sede contrattuale di settore.

Art. 103 - Diritti sindacali.

A decorrere dall'1.1.97 agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del Commercio;
b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20.5.70 n. 300 e a norma del precedente art. 102, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse.

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

Articolo 104.

Le parti convengono che nelle unità produttive con più di 10 dipendenti la FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL possono costituire, in sostituzione delle rappresentanze sindacali, 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, alle 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 20.5.70 n. 300.

I dirigenti dei Consigli dei delegati usufruiranno complessivamente dei permessi retribuiti con i criteri, le modalità e le misure del precedente art. 103 per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 105.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 104 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 8 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 3 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.

Articolo 106.

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 2° 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 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti 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.

Articolo 107.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'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 all'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 20.5.70 n. 300.

Art. 108 - Livelli di contrattazione.

Oltre al presente contratto CCNL le parti stabiliscono, nel rispetto degli accordi interconfederali del luglio 1993, il 2° 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 e di qualità.

L'accordo di 2° 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. 109 - Commissione paritetica e conciliazione delle controversie.

È 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 FLAI-CGIL;
- 2 dalla FISASCAT-CISL;
- 2 dalla UILTUCS-UIL;
- 3 membri effettivi e 3 supplenti nominati dall'ANCEF.

La nomina del Presidente avverrà a turno e 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 da esperirsi presso la Commissione Paritetica Provincia Commercianti Esportatori Fiori competente per il territori con l'assistenza:

a) per i datori di lavoro, della 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 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. 110 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

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

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

Art. 111 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza. Durante i 3 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 112 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 1998 e sarà valido fino al 31 dicembre 2001 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 1999 per la materia retributiva.