CGIL FLAI

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

UILTuCS

FRUITIMPRESE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie

1 Gennaio 2020 – 31 Dicembre 2023



Luglio 2021
Eurografica2 Srl - Roma

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2020 il giorno 20 del mese di novembre in Cesena presso la sede di Fruitimprese Emilia-Romagna – Via Giordano Bruno, 118

TRA

L'Associazione Imprese Ortofrutticole – Fruitimprese - rappresentata dal Presidente Marco Salvi, Walther Piraccini, Pietro Mauro, Carlo Bianchi, Gualtiero Roveda, Beppe Boscione, Jessica Canfora, Massimiliano Del Core, Lucio Duoccio, Valentina Gaudenzi, Irene Leoni, Leonardo Odorizzi; Dino Pierno, Cosimo Rimini, Paolo Torrengo, Michela Macari.

E

La FLAI-CGIL Federazione Lavoratori dell'Agroindustria rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Davide Fiatti, Tina Balì, Ivano Gualerzi, Silvia Guaraldi, Sara Palazzoli, da Giusi Angheloni funzionario del Dipartimento Nazionale Agricoltura e dai componenti della delegazione trattante Jessica Cosio, Giada Fagioli, Alessia Gamberini, Mariapia Mazzasette, Rossella Petrini, Filippo Romeo, Angelo Savio, Giancarlo Venturini, Raffaele Vicidomini, Maria Viniero assistiti dal Segretario Generale Nazionale Confederale Maurizio Landini.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL affiliata alla FIST CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice; dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto,, Fabrizio Ferrari, e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Elena Maria Vanelli (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjoerg, Alessandrini Claudio, Alquati Marco, Ammendola Giovanna, Anselmo Tonio Antonini Patrizia, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Battuello Dario, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernelli Giuseppina, Bernicchi Giovanni, Bettoni Giovanna, Biliotti Katiuscia, Biondi Bendinelli Carlo, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Boccuzzi Giuseppe, Boscaro Massimo, Bottani Luca, Bravi Carlo, Bristot Stefano, Brogi Marco, Brotto Gianfran-

co, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Caruso Assunta, Castagnino Katia, Catizone Giovanna, Celi Roberto, Centa Simone, Chiarini Laura, Chiocci Valter, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciotti Novella, Ciranni Daniele Maria, Citerio Alberto, Ciurlia Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, Costantini Carlo, D'agostino Salvatore, D'alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, De Leo Vincenza, De Peron Enrico, Destefanis Carla, De Stefano Alessandro, Destito Marisa, Di Lavanzo Mauro, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Di Polidoro Luca, Di Stefano Athos, Diociaiuti Stefano, D'isanto Angelo, Dondeynaz Henri, Donno Valentina, Dorella Edoardo, Egger Ulrike, Elmi Andretti Gianni, Eustachi Giovanna, Fabbri Matteo, Falcucci Giulia, Faraci Isabella, Farina Adalberto, Federico Salvatore, Ferrari Ermanno, Ferreri Antonella, Ferrario Giorgio Achille, Fiorenza Giuseppe, Fioruti Monya, Fontana Carla, Fontanella Giorgio, Foschini Silvia, Frigelli Davide, Frigerio Roberto, Galli Stefano, Gallina Elisabetta, Gallo Vittorio, Gargano Patrizia, Giacomazzi Adriano, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Gravina Michele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Guaschino Massimo, Guida Monica, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Lai Manolo, Landolfi Giuseppe, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lerna Annette, Liverani Fabrizio, Locatelli Alessandro, Locci Alice, Lo Papa Fortunato, Longo Olga, Lorenzi Diego, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Maestripieri Luca, Magri Alessandra, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Mangone Marino Gilberto, Manna Maria, Marcazzan Luca, Marcellino Alessandro, Marchetti Paolo, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Andrea, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazza Gianfranco, Mazzei Lucio, Medici Germano, Mela Maria Giovanna, Melis Cristina, Menegale Simona, Meniconi Daniele, Metitone Serena, Miani Elisa, Miranda Paolo, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montefusco Raffaele, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Muggianu Michele, Murazzo Stefano, Musumeci Michele, Nacca Roberto, Natili Valerio, Nesti Ilio, Notarnicola Ivan, Orabona Vincenza, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Pangrazzi Marina, Parlanti Raffaella, Parrino Giovanni, Pascucci Aldo, Pasqualitto Romano, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peruffo Sarah, Pesce Barbara, Piacquaddio Leonardo, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Pogliani Francesco, Ponzo Rita Lucia, Porcedda Monica, Pruenster Elmar, Raffa Rita, Ramaglia Graziella, Ramogida Nicola, Raso Rosetta, Righini Maurizio, Rizzo Maurizia, Rossi Giosuè, Rostellato Katiuscia, Rotoni Rachele, Ruta Miriam, Santellani Diego, Santrone Silvio Natale, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Sega Milena, Semeria Ma-

rilena, Sergi Filippa Alessandra, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Solavagione Enrico, Soleggiati Selena, Sorice Debora, Spanò Gian Claudio, Spinosa Massimo, Spinzi Luigi, Spitaleri Vincenzo, Spanò Gian Claudio, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tamburini Ettore, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Trinchitella Luca, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vargiu Claudia, Vavassori Terry, Vento Giorgio, Verde Marco, Vignolo Cristina, Vissà Floriana, Zanforlin Mirta, Zucconi Jonathan, Zullo Stefania; della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Luigi Sbarra.

La UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco; dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Stefano Franzoni, Marco Marroni, Anna Selvaggio, Gennaro Strazzullo, Giuseppe Zimmari; dal Tesoriere Mauro Munari; Antonio Vargiu operatore c.v. Segretario Nazionale e da Paolo Proietti del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Ardau Cristiano, Baldini Giuliana, Bontà Fabrizio, Boscaro Luigino, Conficconi Marco, Della Luna Rocco, Diecidue Sergio, Flauto Marianna, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giammella Aldo, Grimaldi Giada, Guarracino Pasquale, Iozzia Bartolo, Largher Walter, Luchetti Maria Ermelinda, Miccoli Mario, Pezzetta Giannantonio, Serri Riccardo, Silvestro Giuseppe, Tamburrelli Michele, Zorn Matteo.

Con la partecipazione di una delegazione di settore composta da Maurizio Milandri, Annalisa Pantera, Daniela Giorgini, Claudia Lugaresi e Carlo Sama.

SI È STIPULATO

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Ortofrutticole ed Agrumarie composto da:

- 113 articoli
- 12 allegati
- 15 tabelle

Letti, approvati sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

Art. 1 - Sfera di applicazione e validità del contratto

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

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

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

Art. 2 - Assetti contrattuali

La contrattazione del settore si attua in due livelli: uno nazionale, rappresentato dal presente CCNL di durata triennale e uno di secondo livello che si esplica nelle modalità e procedure di seguito definite.

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

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

IL CONTRATTO NAZIONALE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro del Settore. Esso, con i suoi allegati, deve essere considerato un complesso unico e inscindibile e costituisce in ogni sua parte, ivi comprese le norme per la bila-

teralità contrattuale e gli oneri derivanti dal riconoscimento del trattamento sanitario obbligatorio integrativo e nel suo insieme un trattamento minimo ed inderogabile per il lavoratore delle aziende del settore. Il Contratto nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa, sia per la parte retributiva e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze della contrattazione di livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo.

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

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

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

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

A livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui all'art. 28 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- disciplina, da concordare con le organizzazioni sindacali, aziendali o territoriali dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di regime di flessibilità (Banca delle ore);
- iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
- diritto allo studio e individuazione delle necessità di formazione professionale;
- mobilità;
- trasporti;
- part - time;
- contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel CCNL;

- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
- contratti di gradualità;
- altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

Gli accordi di tale livello hanno durata triennale.

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

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

Nota a verbale

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

Art. 3 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2020 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2023; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.

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

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

RAPPORTI SINDACALI

Art. 4 - Informazioni

L'Associazione Imprese Ortofrutticole e le Organizzazioni Sindacali nazionali si incontreranno, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre per effettuare un esame congiunto sul quadro economico e produttivo del settore, sulle sue dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo e sulle ripercussioni sui livelli occupazionali.

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

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

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

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

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad esaminare ed attuare protocolli per dare concreta attuazione ai diritti di informazione previsti.

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

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

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

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

In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali:
- Ente Bilaterale Ortofrutta – E.B.O. di cui all'art. 6;
- Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 7;
- Commissione per le pari opportunità di cui all'art. 8;
- altri Organismi Paritetici che le parti stipulanti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Impegno a verbale

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

Impegno a verbale

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

Art. 6 - Ente Bilaterale Ortofrutta - E.B.O.

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

a) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore ortofrutticolo, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
b) può costituire, a richiesta delle parti territoriali, Comitati bilaterali di bacino con le seguenti funzioni:
   - applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;
   - politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
   - monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità, della gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
   - politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

c) promuovere, anche attraverso il fondo per la formazione continua FORTE, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) attivare, attraverso convenzioni, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al fondo Sociale Europeo.
e) costituire una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
g) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
h) promuovere anche attraverso il fondo Complementare FONTE, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, secondo le intese tra le parti sociali;
i) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro;
l) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Ortofrutta.
m) promuovere convenzioni al fine di favorire l'integrazione della malattia, infortunio e maternità ai lavoratori e alle lavoratrici compresi i servizi di sanità integrativa;

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti

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

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

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

Il finanziamento delle attività avverrà su base paritetica:

a) mediante il pagamento di un contributo di € 0.10 mensile per lavoratore occupato, di cui lire € 0.05 a carico dell'azienda e € 0.05 a carico di ogni singolo lavoratore;
b) mediante il pagamento di un contributo suppletivo di funzionamento operativo, anch'esso da versare pariteticamente, in misura non superiore a € 0.52 mensili per lavoratore occupato da destinare al sostegno dell'attività.

Il contributo suppletivo di funzionamento operativo, in quanto funzionale alla realizzazione di progetti, è suscettibile di aumento o diminuzione nel tempo.

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

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

Nota a verbale

La vigenza dell'articolo è sospesa. È fatta, in ogni caso, salva la possibilità di stipulare accordi bilaterali per progetti condivisi di comune utilità

Impegno a verbale

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

Art. 7 - Commissione paritetica nazionale

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

La Commissione Paritetica Nazionale esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali.

Alla Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto o le Organizzazioni locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali o le aziende aderenti all'Associazione Imprese Ortofrutticole.

In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica Nazionale le Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Art. 8 - Commissione pari opportunità

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

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

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca

finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

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

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

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

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

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

DIRITTI SINDACALI

Art. 9 - Rappresentanze sindacali unitarie - R.S.U.

Per le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie si applicano le norme definite nell'accordo allegato 8.

Impegno a verbale

Le Parti convengono di incontrarsi immediatamente dopo la stipula dell'accordo nazionale sulla Rappresentanza per il settore del Commercio, al fine di acquisirlo con le eventuali modifiche necessarie e utili a cogliere le peculiarità del settore rappresentato dal presente CCNL.

Impegno a verbale

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

Art. 10 - Delegato aziendale

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 21 aprile 1954, esteso 'erga omnes' ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione 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 della legge.

Art. 11 - Dirigenti sindacali

A decorrere dal 1° gennaio 1980 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 settore;
b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
c) di RSU regolarmente elette secondo l'Accordo allegato 8.

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

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

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

Art. 12 - Contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale associativo ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

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

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

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

Art. 13 - Permessi sindacali, affissioni e funzioni pubbliche elettive

I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 11 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) ad un dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui

è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

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

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

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

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

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 14 - Assemblee

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

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

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

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

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

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

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

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

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti al fine di garantire la prosecuzione delle attività produttive in corso.

Art. 15 - Referendum

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

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

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui all'allegato 10.

TUTELA DELLA PERSONA

Art. 16 - Previdenza complementare

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali ed avventizi) compresi nella sfera di applicazione del presente contratto la previdenza integrativa così come prevista dal D.Lvo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire, dalla data di stipula del presente CCNL, al Fondo di Previdenza Complementare denominato FON.TE.

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

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 50%, ovvero l'intero TFR maturando, nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale (tempo determinato, CFL, apprendistato, stagionale ed avventizio).

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato come previsto dal regolamento del Fondo.

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

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

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

Art. 17 - Molestie sessuali, mobbing e violenza di genere

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Le parti convengono che le molestie sessuali sono una lesione dei diritti individuali e una forma di discriminazione e ricatto nell'attività lavorativa che lede la dignità della persona. Convengono quindi sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona e per questo si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

A tal fine le Commissioni di pari opportunità potranno promuovere ed organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni, anche attraverso l'individuazione di un codice di comportamento.

Le parti convengono che costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

A) molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73:

- **discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, Fruitimprese si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

B) mobbing

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenen-

za o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e status, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le Parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine Fruitimprese si impegna a promuovere verso le sue associate iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.

Parimenti, a livello aziendale, saranno concordate con RSU ed RLS campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per RLS per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di mobbing.

C) violenza di genere

Alle donne lavoratrici vittime di violenze di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge ex art. 24 D.lgs. n. 80/2015.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo di massimo sei mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni.

Il predetto congedo può essere usufruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

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

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, le RSU/RSA, o in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL possono promuovere, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute ed alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori nel

pieno rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento al Dlgs 81/08, art.15, comma 2 e all'art. 28 comma 1 e 1bis relativamente ai rischi afferenti allo stress del lavoro-correlato.

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

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

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

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

Art. 19 - Ambiente e sicurezza: D.Lvo n. 81/08

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

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

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

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

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

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

Ove necessario le parti stipulanti il presente CCNL concorderanno di individuare il RLST in organismi, possibilmente affini, già presenti nel territorio.

Art. 19 Bis - Refettorio

Salvo quanto disposto dalla vigente legislazione per i lavori all'aperto che hanno specifica disciplina, le aziende, per la refezione, devono avere uno o più ambienti destinati ad uso refettorio, muniti di sedili e tavoli

I refettori devono essere ben illuminati, aerati e riscaldati nella stagione fredda. Il pavimento non deve essere polveroso e le pareti devono essere intonacate ed imbiancate.

Art. 20 - Lavoratori stranieri

Al fine di favorire l'integrazione e di agevolare i ricongiungimenti familiari, è consentito ai lavoratori immigrati utilizzare cumulativamente le ferie, i rol ed i permessi loro spettanti, nonché anticipazioni del TFR, compatibilmente con le esigenze aziendali. Al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro le aziende forniranno tutte le informazioni riguardanti le norme sulla sicurezza del lavoro tradotte in più lingue.

Art. 21 - Assenze per malattia e controlli

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 98.

In ragione delle recenti disposizioni afferenti all'invio telematico dei certificati medici di malattia, il lavoratore è tenuto a:

- comunicare tempestivamente al datore di lavoro l'assenza e ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere effettuata la visita di controllo;

- comunicare al medico l'indirizzo di reperibilità da indicare nel certificato (qualora questo sia diverso da quello di residenza o domicilio);
- comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato entro 48 ore.

Tale comunicazione può essere effettuata dal lavoratore anche tramite e-mail o SMS, agli indirizzi e ai numeri che le aziende avranno cura di comunicare. A tal fine è indispensabile che il lavoratore richieda al medico il rilascio del protocollo identificativo del certificato. È inoltre onere del lavoratore inoltrare la certificazione cartacea, entro 48 ore, oltre che in caso di impossibilità del medico di inviare "on-line" la comunicazione, anche per i seguenti motivi:

- certificato emesso da un medico specialista privato non convenzionato;
- certificati emessi da strutture di Pronto Soccorso;
- certificato di ricovero ospedaliero.

Fermo restando le conseguenze sanzionatorie da parte dell'INPS nei casi di mancato o tardivo invio del certificato reso con modalità cartacea (obbligo in uno dei casi eccezionali sopraesposti), l'inadempimento di uno degli obblighi sopra specificati, in quanto inadempimento contrattuale, comporterà l'attivazione a carico del dipendente di una procedura disciplinare, nonché l'eventuale applicazione delle relative sanzioni.

Il lavoratore può farsi rilasciare una copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia oppure farsi inviare copia degli stessi sulla propria casella e-mail. Il lavoratore può prendere visione, ed eventualmente stampare l'attestato di malattia accedendo al sito www.inps.it tramite il proprio codice fiscale e il numero di protocollo.

Il datore di lavoro può ottenere l'attestazione di malattia esclusivamente attraverso l'INPS secondo le seguenti modalità alternative:

- ricercando la singola attestazione su sito dell'INPS attraverso l'inserimento del protocollo del certificato che il lavoratore deve fornire;
- attraverso la visualizzazione delle attestazioni con accesso alla sezione web INPS dedicata, mediante apposito PIN;
- chiedendo all'INPS di far pervenire le attestazioni sul proprio indirizzo di posta elettronica certificata.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso

di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli articoli 94 e 95 del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art. 98 del presente contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.

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

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

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

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo alla reperibilità nelle fasce orarie prescritte, comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638,15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall' art. 98 del presente contratto.

Art. 22 - Trattamento economico in caso di malattia

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 21 il lavoratore avrà diritto:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
   1) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
   2) il 75% (settantacinque per cento) della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
   3) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo al centottantesimo.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui all'art. 24.

Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato con prestazione ridotta, le norme relative al trattamento integrativo di cui al punto b) a carico del datore di lavoro sono applicabili nei periodi di presenza e nei limiti della validità della garanzia occupazionale prevista dall'art. 31.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso con esclusione delle integra-

zioni previste ai punti 2 e 3 che trovano applicazione solo per il personale a tempo indeterminato.

Art. 23 - Assistenza sanitaria integrativa

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di durata di almeno 5 mesi l'assistenza sanitaria integrativa è fatto obbligo alle aziende, che applicano il presente contratto, di garantire la copertura assicurativa del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa denominato EST, che viene individuata dalle Parti come la cassa di assistenza sanitaria integrativa del Settore.

A prescindere dalla durata iniziale del contratto di assunzione, il lavoratore matura il diritto nel caso in cui nell'anno solare precedente sia stato assunto per un periodo di sette mesi (210 giorni di calendario) anche non continuativi.

Il contributo a carico del datore di lavoro, per il periodo di assunzione, sarà pari ad € 10 mensili per ogni singolo lavoratore oltre l'*una tantum* prevista dal Regolamento del Fondo. A titolo volontario, il lavoratore potrà assumere l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati e su base volontaria autorizzerà la trattenuta del relativo onere come previsto dal Regolamento del Fondo. Nel caso di mancata autorizzazione non seguirà alcun obbligo a carico del datore di lavoro anche per il periodo lavorato.

Per i lavoratori assunti con apertura di nulla osta il diritto alla copertura verrà acquisito, così come previsto al primo comma del presente articolo, per il periodo corrispondente, a prescindere dal numero di giornate indicato in contratto.

Dichiarazione a verbale

Viste le mutate condizioni di contribuzione obbligatoria previste per il Fondo Est e Quas, le Parti torneranno ad incontrarsi per definire entro dicembre 2011 l'aggiornamento dell'articolato contrattuale in materia. Sempre entro dicembre 2011 le Parti stabiliranno gli oneri economici e le prestazioni sanitarie alternative (equivalenti a quelle previste dai nomenclatori sottoscritti dalle Parti sociali) da riconoscere ai lavoratori dipendenti da imprese che omettano i versamenti contributivi al Fondo Est e a Quas secondo quanto stabilito dal presente contratto.

Art. 24 - Infortunio

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

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio non abbia potuto inviare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 25.

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e per i successivi tre giorni (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore assente per invalidità temporanea assoluta, derivante da infortunio un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- il 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- il 100% per i giorni dal 5° al 21°;
- il 75% per i giorni dal 22° al 90° della retribuzione giornaliera lorda cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

Art. 25 - Conservazione del posto

Durante la malattia, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli art. 94 e 95 del presente contratto, salvo quanto disposto dal presente articolo.

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

Il periodo di malattia viene distinto dal periodo di infortunio.

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

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale

o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa[1].

Art. 26 - Trattamento di maternità e paternità

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

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

a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza all'azienda e all'INPS indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;
b) entro trenta giorni la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità, l'azienda anticiperà alla lavoratrice l'indennità riconosciuta dall'INPS pari all'80% della retribuzione per il periodo obbligatorio ed al 30 % per quello facoltativo. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto;
d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art. 22 del vigente CCNL;

1 Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente nominato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

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

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

Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni all'anno. Il

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

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

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

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

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

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

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

- Padri e madri al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro per esigenze legate all'assistenza dei figli di età inferiore a 14 anni potranno usufruire del monte ore di permessi retribuiti previsti dal contratto anche frazionati per ora o unità di ore.
- Nel caso di maternità o paternità facoltativa il lavoratore può richiedere un'anticipazione del TFR anche in assenza dei presupposti di legge.

Ai sensi del D. Lgs. 80/2015 art. 7, il congedo facoltativo potrà essere fruito anche ad ore con un orario ridotto pari al 50%. In tal caso il termine di preavviso è pari a due giorni.

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

Art. 27 - Trattamento economico durante il periodo di astensione

Per il periodo di cinque mesi di assenza obbligatoria per congedo di maternità, così come definito dall'art. 16 del Dlgs. 155 del 26.03.01, l'indennità INPS di maternità verrà integrata dall'azienda in modo da raggiungere il 100% della retribuzione lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Dichiarazione a verbale

Nei confronti delle lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato le norme relative al trattamento di maternità e paternità sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 28 - Classificazione

Il personale di cui al precedente art. 1 viene classificato come segue:

QUADRI (art. 30)

Primo livello

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

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

Secondo livello

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

1) ispettore;
2) responsabile controllo qualità, responsabile sistema qualità;
3) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
4) capo di reparto;
5) contabile con mansioni di concetto o primanotista;
6) segretario di direzione con mansioni di concetto;
7) consegnatario responsabile di magazzino;
8) agente esterno consegnatario delle merci;
9) determinatore di costi;
10) spedizioniere patentato;
11) chimico di laboratorio;

12) interprete o traduttore simultaneo;
13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

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

1) impiegati ed operai che per lo svolgimento della loro funzione necessitano della conoscenza di lingue estere;
2) addetto a pratiche doganali e valutarie;
3) operaio specializzato provetto intendendosi per tale il preposto alla efficienza e al funzionamento degli impianti con piena autonomia operativa;
4) capo-operaio intendendosi per tale il responsabile di tutte le maestranze;
5) conducente di autotreno, autoarticolato e autocarro di peso lordo superiore a 150 q.li, anche con mansioni di controllo del sistema frigorifero/conservazione e/o disbrigo di operazioni doganali o simili;
6) coordinatrice di linee produttive;
7) magazziniere responsabile della merce in entrata ed in uscita;
8) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati;
9) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

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

1) contabile d'ordine;
2) cassiere;

3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4) operatore sistemi informatici;
5) magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
6) addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
7) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
8) conducente di automezzi di peso lordo superiore a 50 q.li;
9) capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi;
10) operaio specializzato intendendosi per tale l'addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento, senza autonomia operativa;
11) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione (es. elettricista, aggiustatore meccanico).
12) campionarista; addetto alla durata-vita del prodotto e verificatore delle specifiche di prodotto;
13) carrellista (dal 1° luglio 1989).
14) capo banco (nelle realtà aziendali dove non sia già presente la figura di cui al numero 9).

Quinto livello

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

1) fatturista;
2) addetto al controllo delle vendite;
3) pratico di laboratorio chimico;
4) archivista, protocollista;
5) addetto al controllo ed alla verifica delle merci;
6) addetto al centralino telefonico e/o alla reception;
7) autista: conducente di automezzi di peso lordo inferiore 50 quintali e di autovettura;
8) capo banco;
9) capo linea;
10) stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione, addetto abitualmente alla disposizione dei carichi nelle celle e su vagoni (autocarri, ecc.);

11) operaio qualificato intendendosi per tale: falegname, carpentiere, meccanico;
12) addetto qualificato al controllo di settore e di ciclo produttivo con capacità di impartire le conoscenze acquisite nell'ambito delle mansioni espletate nel 6° livello.
13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

Sesto livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:

1) abbiano prestato per almeno cinque anni civili (1 Gennaio – 31 Dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, e per non meno di 40 mesi di assunzione (anche frazionati);
2) abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno due funzioni), che si concreta con lo svolgimento né occasionale, né saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;
3) una volta maturate le condizioni di accesso di cui ai punti 1 e 2, al fine del mantenimento della qualifica, il prestatore di lavoro, nell'anno civile (1 Gennaio – 31 Dicembre) precedente la nuova assunzione, dovrà comunque poter vantare un rapporto di lavoro con la stessa azienda di almeno 6 mesi di assunzione prestati anche in uno o più periodi;
4) tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio 2002, e così tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio successivo.

Sesto livello

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

1) addetto al lavoro di cernita, pulitura, selezione, calibratura sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi;
2) addetto a lavori di confezionamento, impacco, imballaggio, ingabbiet-

tatura, inchiodatura e legatura, sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate ed agrumi;

3) addetto alla cernita, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura e confezionamento sia a mano sia a macchina della frutta fresca;
4) addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca, frutta secca, ortaggi, patate e agrumi;
5) raccoglitore in campagna di frutta fresca e secca, ortaggi, patate, patate da semina ed agrumi;
6) usciere;
7) conducente di motofurgone; .
8) conducente di motobarca;
9) guardiano di deposito; guardiano notturno;
10) fattorino;
11) custode;
12) addetto al carico e scarico;
13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo livello

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

1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.
2) Addetti ai punti 2 o 4 o 5 del VI° livello per i primi due mesi di lavoro nel settore in una logica formativa per l'acquisizione delle professionalità.

PARAMETRI

QUALIFICHE	PARAMETRI
Quadri	235
1°	219
2°	180
3°	167
4°	140
5°	129
6° Super	124
6°	118
7°	109

Art. 29 - Passaggi di qualifica

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

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni di segreteria (IV livello punto 6), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

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

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

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso

titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

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

Art. 30 - Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

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

Ovvero

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

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

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

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assunti con diritto alla conservazio-

ne del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

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

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

Ai Quadri si applicano le disposizioni sull'orario di lavoro di cui all'art. 48.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 88, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

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

A decorrere dal 1.5.1999 ai quadri spetta un'indennità di funzione pari a € 154,93 lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Al fine di assicurare ai lavoratori con la qualifica di Quadro, una forma di integrazione dei servizi sanitari, le parti convengono a decorrere dalla data del 1° Gennaio 2004, di aderire al QuAS (Cassa Assistenza Sanitaria Quadri).

Dichiarazione a verbale

Le Parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31 - Tipologia del rapporto di lavoro

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

- **lavoratori a tempo indeterminato:** i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine;
- **lavoratori a tempo determinato:** i lavoratori assunti secondo le modalità del R.D. 10/09/23 n. 1957, della Legge 18 Aprile 1962 n. 230, della Legge 196/97 e delle successive modificazioni con rapporto individuale di lavoro per la esecuzione di lavori stagionali o per fasi lavorative o per la sostituzione di lavoratori per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto;
- **lavoratori a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale**: i lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa aziende nell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera; avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

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

Art. 32 - Assunzione

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

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

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

f) documenti di lavoro relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della legge 30 aprile 1962, n. 283;
h) documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
i) eventuali altri documenti e certificati.

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

Si precisa che le assunzioni del personale menzionato nell'art. 1 dell'accordo del 19 Novembre 1993, che qui è integralmente ripetuto e recepito, unitamente alla nota del Ministero del Lavoro del 19 Marzo 1993 n. 495/MC-223/25/AC e della successiva del 20 Dicembre 1993 n. 2065/MC-223/25/AC, non concorrono a determinare la quota di riserva prevista dalla Legge n. 223/1991.

Art. 33 - Disciplina del rapporto a tempo determinato

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, l'assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:
1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU o Organizzazioni Sindacali Territoriali;
4) attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;
5) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
6) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;

7) attività lavorative (manutentive e produttive)collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
8) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

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

L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione ad esigenze operative delle aziende e comunque, per un periodo continuativo non superiore a dieci mesi, fermo restando il diritto di cui all'art. 35 della Riassunzione.

La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 11, sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presenti i limiti temporali di cui al presente articolo.

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

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

Per quanto previsto dal D. Lgs. 81/2015 in ordine all'individuazione di attività stagionali si rinvia all'allegato 11 del presente contratto.

Art. 34 - Disciplina del rapporto a tempo indeterminato a prestazione ridotta e part-time verticale

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, potranno richiedere entro 30 giorni dal superamento di tale termine la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e comun-

que a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

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

Art. 35 - Riassunzione

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

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

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda. L'azienda inserirà nel contratto di assunzione individuale del lavoratore, l'informativa relativa al diritto di riassunzione e alle modalità di esercizio dello stesso. Alla ripresa della stagione il datore di lavoro contatterà il lavoratore, che abbia tempestivamente esercitato il diritto di precedenza, telefonicamente o con modalità telematica (telegramma, WhatsApp, sms, e-mail, pec, etc.) per avere la manifesta volontà di questi di riprendere servizio. Nel caso di mancata risposta il datore, che non abbia prova documentale dell'invito, dovrà rinnovare la comunicazione mediante l'invio di un telegramma all'ultimo indirizzo formalmente indicato dal lavoratore. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

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

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

- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 36 - Somministrazione di manodopera

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore o uguale allo 0,5%.

La percentuale stabilita potrà essere oggetto di variazione in aumento tramite apposito accordo da stipularsi in sede territoriale a seguito di esplicita e motivata richiesta delle organizzazioni datoriali territoriali stipulanti il presente CCNL.

Art. 37 - Convenzioni

Preso atto che:

- l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'articolo 17 della legge 28 Febbraio 1987 n. 56 «Norme sulla organizzazione del mercato del lavoro» possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzione di lavoratori alle Commissioni di collocamento;
- sulla base di tali programmi e dell'esame preventivo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari del contratto, le Commissioni di collocamento possono stipulare convenzioni con le singole aziende o con gruppi di aziende nelle quali siano stabiliti, tra l'altro, i tempi delle assunzioni, le qualifiche ed i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, nonché, eventuali deroghe alle norme legislative esistenti in materia di richiesta numerica; le parti allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondente alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo del settore convengono quanto segue:

1) i programmi di assunzione di cui sopra, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse. Essi potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili o settimanali che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali. Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente.
2) i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il parere favorevole di entrambi, alle competenti Commissioni di collocamento. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di collocamento a far stipulare alle stesse le relative Convenzioni.

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

Art. 38 - Periodo dl prova

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

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

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

Per il personale assunto a tempo determinato: la durata del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non dovrà superare

il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi fino ad 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori ad un mese.

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

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

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

Art. 38 Bis - Rapporto di prestazione occasionale

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

APPRENDISTATO

Art. 39 - Qualifiche, mansioni e limiti

L'apprendistato, disciplinato da legge 25/55, D.P.R. 1668/56, legge 56/87, legge 196/97, Dlgs 81/2015 e successive e dalle norme del presente contratto, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di conseguire le professionalità per le quali occorre un periodo di apprendimento.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie (vedasi allegato 12):

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore;
b) apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere";
c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

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

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 29 a seconda della tipologia di apprendistato, di cui all' Allegato 12, secondo il seguente schema indicante, per ciascuna tipologia, i requisiti anagrafici dei lavoratori interessati e le finalità della singola fattispecie di contratto:

Tipologia	Requisiti di età dei lavoratori	Finalità
1) apprendistato per la qualifica e il diploma superiore	tra i 15 e i 25 anni	conseguimento di un titolo di studio
2) apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere "	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento della qualifica professionale
3) apprendistato di alta formazione e ricerca	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca

Art. 40 - Assunzione degli apprendisti

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta. Esso deve contenere, anche in forma sintetica, il piano formativo individuale, cioè il documento nel quale sono precisati i contenuti della formazione. Il datore di lavoro, nella sola ipotesi di apprendistato professionalizzante, è tenuto a chiedere alla Commissione paritetica nazionale il parere di conformità sui contenuti del piano formativo.

L'impresa deve comunicare almeno un giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro (data di assunzione) al Centro per l'Impiego competente

per territorio, attraverso l'apposita piattaforma telematica regionale, i dati anagrafici della ditta e del lavoratore, la tipologia di impiego, la mansione (apprendistato), la durata del contratto, il luogo di lavoro, la retribuzione, il livello di inquadramento.

L'impresa deve, contestualmente all'assunzione, redigere in forma scritta il contratto di lavoro e predisporre il Piano Formativo Individuale, cioè il documento di sintesi con i dati dell'apprendista, dell'impresa e del tutor, contenente il dettaglio del percorso formativo specifico, nonché l'orario di lavoro.

Art. 41 - Periodo di prova

L'assunzione può prevedere un periodo di prova di effettivo servizio non superiore a 30 giorni, e deve essere indicato nella lettera di assunzione. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Il periodo di prova è pertanto sospeso in caso di fruizione del periodo feriale e per eventi quali la malattia, l'infortunio, la malattia professionale, la maternità, i congedi parentali o altra causa involontaria di sospensione del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni.

Il periodo di prova incide sulla durata dell'apprendistato e sull'anzianità di servizio.

Art. 42 - Trattamento normativo ed economico degli apprendisti

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

Le ore di insegnamento di cui alla lett. d), art. 44 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Il lavoratore apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo per le mansioni alle quali è finalizzato l'apprendistato.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, compresi gli aumenti periodici di anzianità, che saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

Al contratto di apprendistato si applicano tutti gli istituti previsti dal presente CCNL.

Agli apprendisti maggiorenni si applicano le disposizioni che regolano

l'orario di lavoro per la generalità dei lavoratori subordinati, con la possibilità, quindi, di svolgimento di lavoro straordinario notturno.

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

Art. 43 - Malattia ed infortunio

Malattia

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

Infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

Il lavoratore ha diritto per il 2°, 3°, 4° giorno di infortunio al 100% della retribuzione spettante come apprendista.

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

Su malattia ed infortunio eventuali trattamenti migliorativi possono essere contrattati a livello di bacino.

Art. 44 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista, nella sua azienda e presso struttura convenzionata autorizzata, sempre sotto l'egida di un tutor aziendale il cui specifico trattamento aggiuntivo sarà definito a livello di bacino, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la professionalità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non remunerare l'apprendista secondo tariffe di cottimo, cioè in base alle quantità prodotte, al fine di evitare che egli possa subire un pregiudizio

dall'applicazione della retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della ridotta capacità produttiva che deriva dall'esperienza di lavoro. Il divieto deve intendersi riferito alla sola retribuzione fissa mensile e non anche a forme di remunerazione aggiuntiva, anche individuale. Resta ferma la possibilità di riconoscere all' apprendista elementi retributivi variabili legati al risultato ottenuto dal reparto, qualitativi di bilancio, di produzione eccetera;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo in ogni caso a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 360 ore complessive per gli apprendisti di 5° e 4° livello e di 480 ore complessive per quelli di 3°, 2° e 1° livello; per i possessori di titolo di studio post-obbligo attinente la professionalità da conseguire, tali periodi saranno ridotti del 25%;
e) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
f) di informare periodicamente, e in ogni caso a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;
g) di indicare nel piano formativo individuale un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le 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 e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 45 - Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incari-

cata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli sono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Art. 46 - Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato, la cui durata minima non potrà essere inferiore a 6 mesi, si estingue con la scadenza del termine di 36 mesi.

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

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

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

Al termine del periodo di apprendistato entrambe le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso che deve terminare con la scadenza naturale del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità.

Il datore di lavoro non può recedere dal contratto prima della sua naturale scadenza se non per giusta causa o giustificato motivo.

Art. 47 - Norme finali

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

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

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 48 - Orario dl lavoro e lavoro a turni

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

Eventuali eccezioni alla sopraindicata distribuzione saranno contrattate dalle RSA/RSU o OO.SS. territoriali in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive e distributive.

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

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

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

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

La durata del lavoro giornaliero non può superare le 10 ore e non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso

di superamento delle otto ore di lavoro giornaliere, ad un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino.

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

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

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

Art. 49 - Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia

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

- custode;
- guardiano diurno e notturno;
- portiere;
- personale addetto alla estinzione degli incendi;
- usciere ed inserviente;
- pesatore ed aiuto;
- sorvegliante che non partecipano direttamente al lavoro.

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

Art. 50 - Lavoro straordinario

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

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

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

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

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo per-

manente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 48 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40ª ora settimanale, con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 42% (quarantadue per cento). Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

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

- 42% per le ore di lavoro prestate la domenica;
- 142% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- 150% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

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

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'art. 48 per i turnisti.

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

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

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

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

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

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 50 Bis - Banca ore

Entro il mese di gennaio di ogni anno, i singoli lavoratori, che ne chiederanno l'applicazione, dovranno indicare per iscritto se destinare le prestazioni straordinarie dell'anno nella banca ore individuale.

Per i soli lavoratori che hanno la tipologia del rapporto di lavoro previsto dagli artt. 33 e 34 del presente CCNL, l'eventuale destinazione delle prestazioni straordinarie deve essere indicata per iscritto entro il primo mese di lavoro.

Nella banca ore confluiscono le prestazioni straordinarie, per essere fruite in forma di riposo compensativo individuale entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Per le sole prestazioni straordinarie confluite nella banca ore individuale, sono pagate solo le maggiorazioni previste dal presente CCNL all'articolo 50 (Lavoro straordinario), con le competenze del mese successivo al loro svolgimento.

L'utilizzazione delle ore accantonate, dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Le ore accantonate saranno evidenziate nella busta paga.

A livello aziendale saranno svolti incontri con le RSA o OO.SS. territoriali, con cadenza semestrale, finalizzati al monitoraggio della banca ore e all'individuazione di iniziative tese a consentirne la fruizione.

Art. 50 Ter - Istituzione della banca ore solidali

Anche ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso.

A questo fine può essere istituita presso ciascuna azienda una "banca delle ore solidali".

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'art. 10 del D.lgs. 66/2003.

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato:

a) dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;
b) per sé stessi in quanto affetti da grave malattia oncologica.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, reiterabile per non più di due volte, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende nota al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

Art. 50 Quater - lavoro supplementare per il part time

Il lavoratore assunto con contratto part-time che svolga, su base volontaria, prestazione di lavoro supplementare, godrà di una percentuale di maggiorazione pari al 35% dell'importo della retribuzione oraria globale di fatto. Tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Art. 51 - Organizzazione del lavoro

In riferimento all'art.4 del Dlgs. 8 aprile 2003 n.66 si rileva che l'orga-

nizzazione del lavoro delle imprese del settore è caratterizzato da difficoltà connesse alle operazioni di stoccaggio e condizionamento di prodotti ortofrutticoli, legate a contingenze meteorologiche e di mercato difficili da fronteggiare senza il ricorso a lavoro straordinario, e da difficoltà connesse al mercato del lavoro.

Il periodo di riferimento su cui calcolare la media dell'orario settimanale, ai soli fini della denuncia alla DPL, a decorrere dal 1.01.08 viene determinato in sei mesi.

Il trattamento economico dei lavoratori, in relazione alla presente clausola non subisce alcuna variazione.

Art. 52 - Flessibilità

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

Flessibilità non strutturale

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

- la rigidità tecnologica che determina lunghi tempi di messa in marcia e di fermata degli impianti con conseguenti, significative quantità di scarti;
- il mix di lavorazioni e/o di formati;
- il regime strutturale di orario adottato;
- i casi previsti dall'art. 53 del CCNL.

Dette situazioni, alla presenza di particolari circostanze, rendono necessario far ricorso ad una forma di flessibilità che, per le modalità di attuazione che la caratterizzano, è definita flessibilità non strutturale.

Riguardo quanto sopra le parti concordano di prevedere in questa sede una serie di momenti e di occasioni per attuare la flessibilità positiva e quella

negativa da adottarsi nei casi in cui gli eventi previsti non possono essere fronteggiati adeguatamente nell'ambito della definizione dei calendari annui. Dopo l'esame congiunto, la Direzione aziendale e le RSU, assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali interessate, ne verificheranno le modalità attuative (durata del periodo di flessibilità), numero dei lavoratori coinvolti, periodo temporale entro il quale collocare i riposi compensativi, il tutto nel rispetto dell'alternanza delle turnazioni e del principio di equa ripartizione dei carichi).

A) Occasioni di flessibilità negativa

1) Fermate di una o più linee produttive a causa di mancata richiesta di mercato.
2) Fermate per revisioni non programmate.
3) Fermate per interventi urgenti a seguito di guasti gravi.
4) Mix di prodotti che richiedono un numero di addetti inferiori alla media.
5) Esaurimento di semilavorati (in particolare per quanto riguarda il reparto confezionamento).
6) Difficoltà di approvvigionamento dai luoghi di produzione.

B) Occasioni di flessibilità positiva

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

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

- nella settimana di flessibilità negativa con il limite di 8 ore ai lavoratori interessati saranno corrisposte le ore effettivamente lavorate con l'integrazione massima di 8 ore di flessibilità;
- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati saranno corrisposte le 40 ore di retribuzione ordinaria ed in aggiunta, per le ore

settimanali prestate oltre le normali 40 ore, sarà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva effettuata con un massimo di 8 ore.

La Direzione aziendale e le RSU o le Organizzazioni Sindacali territoriali verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora a fine anno, in via eccezionale, residui un numero di ore di flessibilità positiva, queste andranno remunerate con la normale retribuzione. Se, al contrario, vi sono dei residui di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione di orario, o trattenute dall'ultima retribuzione.

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

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

Flessibilità strutturale

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

Tali modelli di flessibilità si possono caratterizzare, per ragioni storiche e di mix di prodotto esistente nelle singole realtà, con proprie specificità aziendali, con accordi sindacali sottoscritti dalle parti in sede locale.

In quest'ottica, le parti riaffermano la natura strutturale dei diversi modelli di flessibilità esistenti intesi quale condizione complessiva irrinunciabile per la corretta gestione delle prestazioni individuali degli addetti.

Pertanto, si conviene una disciplina applicativa dei sistemi di flessibilità definiti negli specifici accordi, secondo le seguenti procedure operative:

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

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

Art. 53 - Sospensione del lavoro

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

a) le eccezionali ed avverse condizioni atmosferiche che non hanno permesso la raccolta del prodotto in campagna;

b) la sospensione, il ritardo la protrazione o mancato inizio dell'attività giornaliera conseguente a causa imprevista ed incidentale non riconducibile alla volontà del datore di lavoro.

Art. 54 - Riposo settimanale

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

Art. 55 - Festività

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

Sono inoltre considerate festività infrasettimanali:

1) il primo giorno dell'anno;
2) l'Epifania.
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 2 Giugno (festa della proclamazione della Repubblica);
5) il 15 agosto (Assunzione);
6) il 1^ novembre (Ognissanti);
7) l'8 dicembre (Immacolata Concezione);
8) il 25 dicembre (Natale);
9) il 26 dicembre (Santo Stefano);
10) la solennità del Patrono unicamente del luogo ove si svolge la lavorazione.

Riguardo alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.

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

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, vale a dire non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, nonché, per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili, è assolto con la percentuale di cui al successivo articolo 72.

In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, spetta ai lavoratori oltre al trattamento economico previsto all'art. 72, la re-

tribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) calcolata sulla paga conglobata.

Art. 56 - Permessi retribuiti

Tutti i lavoratori hanno diritto a 66 ore annuali[2] di permesso individuale retribuito.

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

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

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

Per il personale a tempo determinato i permessi retribuiti di cui sopra saranno remunerati nella percentuale di cui al successivo articolo 72.

Dichiarazione a verbale

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

2 Le 66 ore di riduzione oraria sono state così determinate nel tempo: 16 ore dal 1° Gennaio 1984; 16 ore dal 1° Gennaio 1985; 8 ore dal 1° Gennaio 1986; 10 ore dal 1° Luglio 1988; 6 ore dal 1° Maggio 1989; 5 ore dal 1° Luglio 1992; 5 ore dal 1° Luglio 1993.

Art. 57 - Permessi in caso di decesso o di documentata grave infermità

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito ad evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno altresì diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per ottenere il permesso, che deve essere utilizzato entro i sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e nella cui durata non sono computati i giorni festivi e non lavorativi, il richiedente deve comunicare al datore l'evento che giustifica la concessione del permesso e i giorni in cui sarà utilizzato.

Nel caso di grave infermità o di decesso dei soggetti di cui ai precedenti commi, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, dal decesso o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

La contrattazione di secondo livello come definito dall'art. 2 del presente C.C.N.L. può regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione in ore di permessi per assistere familiari non autosufficienti. Tale convertibilità deve essere richiesta dal lavoratore.

Art. 58 - Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 57, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di ec-

cezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente Articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali pattuite in occasione del presente rinnovo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale

Art. 59 - Congedi per la formazione

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di undici mesi, continuativo o frazionato, non retribuito, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 5% per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la Rsu/Rsa.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 60 - Congedi, diritto allo studio, 150 ore

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

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno per la relativa preparazione.

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

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

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

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

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coinci-

denti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quinto comma del presente articolo la direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, ridurrà proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

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

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

Art. 61 - Festività soppresse

Dal 1° gennaio 1980 il trattamento per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) è il seguente: al lavoratore assunto a tempo indeterminato chiamato a prestare servizio in una delle predette

giornate spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato, senza alcuna maggiorazione ovvero in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di lavoro aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

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

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

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

Art. 62 - Ferie

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

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.

Per il personale assunto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 72.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 50 per il lavoro straordinario.

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 63 - Assenze

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

Art. 64 - Congedi e permessi per handicap

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

Art. 65 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, chi adempie funzioni presso gli uffici elettorali, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum; ha diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Art. 66 - Formazione continua

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi, nonché della crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le Parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "proseguire i percorsi formativi per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenza e competenza professionali" (art. 6 legge 53/2000) e a promuovere programmi e percorsi formativi in tutte le aziende del settore, sia per i lavoratori a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato.

In sede di bacino vanno definite specifiche quote d'orario di lavoro retribuite dedicate alla formazione continua e permanente dei lavoratori, la

quale sarà oggetto di studio e programmazione delle parti, anche attraverso l'utilizzo di risorse appositamente previste.

Le sopra indicate quote di orario possono essere definite anche a livello aziendale, con il coinvolgimento delle RSA/RSU o OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

Gli accordi di bacino e aziendali sono alternativi.

Art. 67 - Congedo Matrimoniale

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

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

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

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

Ai lavoratori assunti a tempo determinato verranno retribuiti tanti dodicesimi dei 15 giorni comunque spettanti quanti sono i mesi interi lavorati. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore

Art. 68 - Aspettativa per tossicodipendenza

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

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

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

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

Art. 69 - Servizio militare e servizio civile

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non è risolto ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

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

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982 e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare, è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 19 maggio 1982, n. 297.

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

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

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

Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo nonché, per effetto della legge 9 febbraio 1978 n. 38 sulla Cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

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

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

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

I lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

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

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, gli importi indicati al comma precedente per i lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, sono utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.

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

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si mette a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 70 - Retribuzione personale a tempo indeterminato

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

a) paga base nazionale conglobata (allegato 1)
b) scatti di anzianità (art. 81)

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

Per il rinnovo della normale retribuzione, le parti concordano che la retribuzione del 6° livello è presa a riferimento per il calcolo degli aumenti.

Art. 71 - Retribuzione personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta

La normale retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato a prestazione ridotta di cui al primo comma dell'art. 31 del presente contratto è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata (allegato 1) per il periodo di lavoro effettivamente prestato;
b) eventuali scatti di anzianità (art. 81) maturati per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori hanno inoltre diritto allo stesso trattamento economico e normativo del personale a tempo indeterminato, proporzionato all'effettiva entità della prestazione e cioè, esemplificando:

- ratei della 13ª e 14ª mensilità, relativi ai periodi di lavoro effettivamente prestato da corrispondersi alle date previste;
- godimento effettivo delle giornate di ferie maturate in base ai periodi di prestazione lavorativa successivi all'instaurarsi del nuovo rapporto di lavoro;
- corresponsione del trattamento di fine rapporto.
- Gli scatti di anzianità matureranno al raggiungimento del triennio calcolato sulla base della sommatoria degli effettivi periodi di lavoro prestato.

Art. 72 - Retribuzione personale a tempo determinato

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

a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 1);
b) trattamento economico relativo alle festività nazionali ed infrasettimanali, ai ratei di 13ª e 14ª mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso ed all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti di cui all'art. 56 da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione.
   Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di una indennità pari al 34,45%[3] della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario.
   La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle seguenti che sono erogate per i titoli segnati a fianco:
   - 8,33% ferie;
   - 8.33% tredicesima mensilità;
   - 8,33% quattordicesima mensilità;
   - 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;
   - 0,85% indennità sostitutiva del preavviso;
   - 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti.
c) al trattamento di fine rapporto (Legge 297/1982) nella misura del 7,40% da computarsi su tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dal successivo art. 96 da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

Art. 73 - Paga contrattuale nazionale conglobata

La paga contrattuale nazionale conglobata è riportata dall'allegato 1.

Essa è quella in vigore per il periodo 1° Dicembre 2020 – 31 Dicembre 2023 da valere per tutto il territorio nazionale con le decorrenze indicate.

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

3 Negli anni, in relazione al crescere dell'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti, tale percentuale è così evoluta: 31,28% fino al 31 Dicembre 1983; 32,05% a decorrere dal 1° Gennaio 1984; 32,82% a decorrere dal 1° Gennaio 1985; 33,20% a decorrere dal 1° Gennaio 1986; 33,68% a decorrere dal 1° Luglio 1988; 33,97% a decorrere dal 1° Maggio 1989; 34,21% a decorrere dal 1° Luglio 1992; 34,45% a decorrere dal 1° Luglio 1993.

Art. 74 - Aumenti di merito ed assorbimenti

Eccettuate le prestazioni del personale a tempo determinato, la retribuzione definita dagli artt. 29, 70, 71, 73 è riferita a misura fissa mensile.

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

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

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

Art. 75 - Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base tabellare conglobata.

Art. 76 - Prospetto paga

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

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

Art. 77 - 13ª mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno

corrispondere al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

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

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

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi 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. 26, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 78 - 14ª mensilità

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

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

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

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione

eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

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

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

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quinto comma del precedente art. 77.

Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 79 - Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quali che siano le mansioni a lui affidate.

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

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

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

Per il personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta si fa riferimento al secondo comma dell'art. 71.

Art. 80 - Anzianità convenzionale

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

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti a loro equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna, tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 che abbiano presentato la necessaria documentazione, l'anzianità convenzionale è riconosciuta anche agli effetti dell'indennità di anzianità calcolata secondo la disciplina vigente sino alla predetta data.

Art. 81 - Scatti di anzianità.

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

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

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

- 1° luglio 2017

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

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

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

Nota a verbale

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

NORME PARTICOLARI

Art. 82 - Inventari

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

Art. 83 - Divise ed attrezzi

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

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

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

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

Art. 84 - Lavori nelle celle frigorifere

Al personale adibito ai lavori di facchinaggio e stivaggio, in modo non occasionale giornalmente all'interno delle celle frigorifere, sarà corrisposta una maggiorazione del 10% sull'intera paga giornaliera relativa alla base di calcolo per il lavoro straordinario. A livello di bacino saranno discusse quelle realtà che sono difformi dalla presente norma.

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

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

Art. 85 - Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.

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

a) vitto e alloggio: metà della normale retribuzione complessiva;
b) vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione complessiva;
c) vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione complessiva;
d) alloggio: un quinto della normale retribuzione complessiva.

Art. 86 - Lavoro fuori sede

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

In tale ipotesi, ove gli sia richiesto di rientrare in sede alla fine della gior-

nata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.

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

Art. 87 - Lavoratori fuori residenza

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

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

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

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

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

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

Art. 88 - Missioni e trasferimenti di residenza

Missioni

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

In tal caso al suddetto personale compete:

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

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

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

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

Agli addetti al trasporto delle merci per mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, in sostituzione della diaria di cui ai commi precedenti ed anche a copertura delle eventuali ore non lavorate e non retribuibili in base alla vigente normativa CE (Regolamento comunitario n. 543 del 26 marzo 1969) che regola l'orario di guida e lavoro degli autisti e ne tutela i ritmi di attività, sarà corrisposta per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro una indennità di trasferta, comprensiva dello straordinario e della maggiorazione per lavoro ordinario notturno, nelle seguenti misure:

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

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili fra loro.

Tale prestazione avverrà nel rispetto dei tempi di guida e di riposo da parte del conducente, stabilite dal regolamento CEE n. 3820/85.

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

Trasferimenti di residenza

I lavoratori interessati ai trasferimenti di residenza hanno diritto alle seguenti indennità:

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

b) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obbligo di alimenti:
   1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
   2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
   3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto: tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
   4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In sostituzione di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le

diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

Art. 89 - Cauzioni

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

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

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

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

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

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

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

Art. 90 - Appalti, terziarizzazione e affidamento di servizi

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

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

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

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

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 91 - Recesso

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

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

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno nei termini stabiliti nel successivo art. 94.[4]

4 Il 12 marzo 2016 per effetto del Jobs Act è entrata in vigore la norma che obbliga il lavoratore che vuole dare le dimissioni a farlo tramite la modalità telematica. Questo vale non solo per chi dà le dimissioni, ma anche per la risoluzione consensuale decisa in accordo con il datore di lavoro. Si veda il successivo art. 92.

Art. 92 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dall'art. 95.

Le dimissioni devono essere formalizzate, a pena d'inefficacia, esclusivamente con modalità telematica utilizzando gli appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro che dovranno essere trasmessi al Datore di lavoro e alla ITL competente con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 94 del presente contratto per i lavoratori a tempo indeterminato.

La disciplina delle dimissioni in modalità telematica non si applica:

durante il periodo di prova;

nel caso le dimissioni intervengano nelle sedi protette o avanti le Commissioni di conciliazione;

ai genitori lavoratori nel periodo *protetto* (durante la gravidanza e durante i primi tre anni di vita del bambino) in quanto le dimissioni sono subordinate alla loro convalida davanti all'ITL competente

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 94.

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

Per i lavoratori con rapporto a tempo determinato il periodo di preavviso è pari a quello previsto per il periodo di prova di cui all'art. 38.

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purché segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 95 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 94 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 26 del presente contratto.

Art. 93 - Licenziamento

Ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604, e della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti dei lavoratori dipendenti, il licenziamento non può effettuarsi che per «giusta causa» (art. 2119 del Codice Civile) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, il suo regolare funzionamento e l'organizzazione del lavoro.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al lavoratore con la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purché segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vale a dire: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nell'ottavo comma del presente articolo, si rimanda all'art. 92.

Art. 94 - Preavviso e mancato preavviso

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
   - Quadri e I livello 60 giorni
   - II e III livello 30 giorni
   - IV e V livello 20 giorni
   - VI super VI e VII livello 15 giorni

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:
   - Quadri e I livello 90 giorni
   - II e III livello 45 giorni
   - IV e V livello 30 giorni
   - VI super VI e VII livello 20 giorni

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:
   - Quadri e I livello 120 giorni
   - II e III livello 60 giorni
   - IV e V livello 45 giorni
   - VI super VI e VII livello 20 giorni

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

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione complessiva di fatto corrispondente al periodo

di cui al comma 1 del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Per il personale a tempo determinato si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 95 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 86 del C.C.N.L. 14 dicembre 1979.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum», gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e festivo;
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'articolo 94;
- indennità sostitutiva di ferie di cui all'articolo 72;
- indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
- indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS-INAIL)[5];
- prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- ogni elemento espressamente escluso dalla contrattazione integrativa collettiva.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto il trattamento di fine rapporto, la ditta cessionaria, ove non intenda mantene-

5 Terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297: In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110 c.c., nonché, in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

re in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro in precedenza prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabilite nel presente contratto, come per il licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice Civile.

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

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e in ogni caso non oltre il secondo mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

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

Per i lavoratori stagionali il trattamento di fine rapporto (Legge 297/82) deve essere erogato a fine rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

L'importo potrà anche essere erogato mensilmente purché gestito con la tassazione separata *ex lege*.

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo a incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare

- compensi per clausole elastiche e flessibili
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art. 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

Art. 96 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

A termine delle disposizioni di cui alla legge n. 297 del 29 maggio 1982 e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento, cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

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

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie di interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé e per i figli documentato con atto idoneo;
c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare del diritto di superficie;
d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge.
e) ai sensi della Legge n. 53/2000, per le spese da sostenere durante il periodo di fruizione dell'astensione di maternità o paternità facoltativa, dei permessi per malattia del bambino, dei congedi per la formazione, per la formazione continua, nonché per i congedi per gravi motivi familiari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da utilizzare entro un anno dall'erogazione stessa;
- il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;

- l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

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

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

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

Le somme anticipate dall'azienda non potranno essere superiori alle spese sostenute dal lavoratore per i motivi di cui ai punti a) b) c) d) e) del comma 3 del presente articolo. Nei casi di costruzione o ristrutturazione della casa, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

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

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

- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
- acquisto della casa di abitazione, con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero di componenti il nucleo familiare, con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti portatori di handicap, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini Irpef.
- Congedi stabiliti al punto e) del 3 comma del presente articolo.

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

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

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

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

NORME DISCIPLINARI

Art. 97 - Obblighi del lavoratore

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

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

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 14 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

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

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

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

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

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

È dovere del personale di comunicare immediatamente alla azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 98 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

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

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice Civile, e in altre parole l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché, nel caso di assenza prevista dal presente articolo, in quello previsto dall'art. 97 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice Civile.

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

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

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

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

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

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

Art. 99 - Contestazione degli addebiti

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 98 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al primo comma dell'art. 98 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 101 e seguenti del presente contratto.

Art. 100 - Procedimenti penali

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

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

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

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla 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 sia motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Nota a verbale

La vigenza degli articoli da 101 a 105 è sospesa sino alla definizione di una nuova disciplina

Art. 101 - Conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli art. 401 e seguenti del c.p.c. così come modificati dalla legge 183/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL, è obbligatorio il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nell'apposita Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione, costituita dalle parti stipulanti il presente CCNL.

La predetta Commissione di Conciliazione Territoriale è così composta:

a) per i datori di lavoro, da un rappresentante di FRUITIMPRESE indicato dalla struttura associativa territorialmente competente;
b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'O.S. locale firmataria del presente contratto della FISASCAT-CISL o della UILTUCS-UIL a cui il lavoratore abbia conferito mandato.

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

L'associazione imprenditoriale ovvero l'organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro venti giorni alla convocazione delle parti, fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del D.lgs 80/98.

Il termine previsto dall'art. 37 del D.lgs 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'associazione imprenditoriale o dell'O.S. a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli art. 410 e seguenti c.p.c. come modificati dalla legge 533/73, dai D.gs 80/98 e 387/98, nonché dalla legge 183/10.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la competente DPL;
3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato soluzione alla controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 213, comma 4 c.c., 410 e seguenti c.p.c. in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa sino alla conclusione della procedura.

Art. 102 - Tentativo di conciliazione

Ai sensi della legge 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni sessanta dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'associazione imprenditoriale o dell'O.S. a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la DPL competente per territorio, con i contenuti previsti dal precedente articolo n° 102.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i trenta giorni successivi, potranno adire il Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 104.

Art. 103 - Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale di Fruitimprese territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultima verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha la facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Organismo Paritetico Territoriale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010 n° 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

Art. 104 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n° 604, ed alla legge 20 maggio 1970 n° 300, come modificato dalla Legge 11 marzo 1990, n° 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 105 - Certificazione dei contratti

Nei casi nei quali venga richiesta la certificazione dei contratti individuali di lavoro, le parti convengono di fare ricorso alle Commissioni di Certificazione abilitate ai sensi dell'art. 76 del D.lgs 276/2003 costituite dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL presso gli enti bilaterali territoriali del terziario secondo le procedure ed i termini da questi adottati.

Art. 106 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto disposto dagli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio sia dei lavoratori che dei datori di lavoro l'Associazione Imprese Ortofrutticole –

Fruitimprese la FISASCAT-CISL, e la UILTUCS-UIL avranno facoltà di procedere anche in modo autonomo alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale di competenza per il tramite di apposita convenzione con un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

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

Le misure contributive e le relative norme di esazione sono definite nell'allegato 7 al presente contratto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

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

Art. 107 - Esclusività di stampa – Archivi dei contratti

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

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto legge n. 318 del 14 giugno 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

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

Art. 108 - Condizioni di miglior favore

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

ALLEGATI

ALLEGATO 1

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° DICEMBRE 2020 AL 31 DICEMBRE 2023

Dal 1° dicembre 2020 al 30 novembre 2021

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
LIVELLI	30/11/20	01/12/20	01/12/20
QUADRI	2.137,37	14,98	2.152,35
1°	2.039,51	14,3	2.053,81
2°	1.802,14	12,63	1.814,77
3°	1.723,25	12,08	1.735,33
4°	1.560,74	10,94	1.571,68
5°	1.493,52	10,47	1.503,99
6°SUPER	1.461,64	10,25	1.471,89
6°	1.426,53	10	1.436,53
7°	1.371,90	9,62	1.381,52

Dal 1° dicembre 2021 al 30 novembre 2022

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	30/11/21	01/12/21	01/12/21
QUADRI	2.152,35	29,97	2.182,32
1°	2.053,81	28,59	2.082,40
2°	1.814,77	25,27	1.840,04
3°	1.735,33	24,16	1.759,49
4°	1.571,68	21,88	1.593,56
5°	1.503,99	20,94	1.524,93
6°SUPER	1.471,89	20,49	1.492,38
6°	1.436,53	20	1.456,53
7°	1.381,52	19,23	1.400,75

Dal 1° dicembre 2022 al 30 novembre 2023

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	30/11/22	01/12/22	01/12/22
QUADRI	2.182,32	29,97	2.212,29
1°	2.082,40	28,59	2.110,99
2°	1.840,04	25,27	1.865,31
3°	1.759,49	24,16	1.783,65
4°	1.593,56	21,88	1.615,44
5°	1.524,93	20,94	1.545,87
6°SUPER	1.492,38	20,49	1.512,87
6°	1.456,53	20	1.476,53
7°	1.400,75	19,23	1.419,98

Dal 1° dicembre 2023 al 31 dicembre 2023

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	30/11/23	01/12/23	01/12/23
QUADRI	2.212,29	26,97	2.239,26
1°	2.110,99	25,73	2.136,72
2°	1.865,31	22,74	1.888,05
3°	1.783,65	21,74	1.805,39
4°	1.615,44	19,69	1.635,13
5°	1.545,87	18,85	1.564,72
6°SUPER	1.512,87	18,44	1.531,31
6°	1.476,53	18	1.494,53
7°	1.419,98	17,31	1.437,29

ALLEGATO 2

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° LUGLIO 2017 AL 31 DICEMBRE 2019

Dal 1° luglio 2017 al 30 giugno 2018

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	31/12/16	01/07/17	01/07/17
QUADRI	2.029,13	43,81	2.072,94
1°	1.937,17	40,83	1.978,00
2°	1.714,16	33,56	1.747,72
3°	1.640,03	31,14	1.671,17
4°	1.487,41	26,1	1.513,51
5°	1.424,24	24,05	1.448,29
6°SUPER	1.394,25	23,12	1.417,37
6°	1.361,53	22	1.383,53
7°	1.309,99	20,32	1.330,31

Dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2019

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	30/06/18	01/07/18	01/07/18
QUADRI	2.072,94	31,47	2.104,41
1°	1.978,00	30,04	2.008,04
2°	1.747,72	26,57	1.774,29
3°	1.671,17	25,44	1.696,61
4°	1.513,51	23,07	1.536,58
5°	1.448,29	22,1	1.470,39
6°SUPER	1.417,37	21,62	1.438,99
6°	1.383,53	21	1.404,53
7°	1.330,31	20,31	1.350,62

Dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2019

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	30/06/19	01/07/19	01/07/19
QUADRI	2.104,41	32,96	2.137,37
1°	2.008,04	31,47	2.039,51
2°	1.774,29	27,85	1.802,14
3°	1.696,61	26,64	1.723,25
4°	1.536,58	24,16	1.560,74
5°	1.470,39	23,13	1.493,52
6°SUPER	1.438,99	22,65	1.461,64
6°	1.404,53	22	1.426,53
7°	1.350,62	21,28	1.371,90

ALLEGATO 3

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° LUGLIO 2014 AL 31 DICEMBRE 2016

Dal 1° luglio 2014 al 30 giugno 2015

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 30 giugno 2014	Dal 1.07.2014	Dal 1.07.2014
QUADRI	1.912,83	29,82	1.942,65
1°	1.826,14	28,47	1.854,61
2°	1.615,91	25,19	1.641,10
3°	1.546,03	24,10	1.570,13
4°	1.402,16	21,86	1.424,02
5°	1.342,61	20,93	1.363,54
6°SUPER	1.314,34	20,49	1.334,83
6°	1.283,53	20,00	1.303,53
7°	1.234,91	19,25	1.254,16

Dal 1° ottobre 2016 al 31 dicembre 2016

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 30 giugno 2015	Dal 1.07.2015	Dal 1.07.2015
QUADRI	1.942,65	29,82	1.972,47
1°	1.854,61	28,47	1.883,08
2°	1.641,10	25,19	1.666,29
3°	1.570,13	24,10	1.594,23
4°	1.424,02	21,86	1.445,88
5°	1.363,54	20,93	1.384,47
6°SUPER	1.334,83	20,49	1.355,32
6°	1.303,53	20,00	1.323,53
7°	1.254,16	19,25	1.273,41

Dal 1° ottobre 2016 al 31 dicembre 2016

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 30 settembre 2016	Dal 1.10.2016	Dal 1.10.2016
QUADRI	1.972,47	56,66	2.029,13
1°	1.883,08	54,09	1.937,17
2°	1.666,29	47,87	1.714,16
3°	1.594,23	45,80	1.640,03
4°	1.445,88	41,53	1.487,41
5°	1.384,47	39,77	1.424,24
6°SUPER	1.355,32	38,93	1.394,25
6°	1.323,53	38,00	1.361,53
7°	1.273,41	36,58	1.309,99

ALLEGATO 4

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° GENNAIO 2011 AL 31 DICEMBRE 2013

Dal 1° gennaio 2011 al 31 agosto 2012

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	AL 31 DICEMBRE 2010	Dal 1.01.2011	Dal 1.01.2011
QUADRI	1.811,39	22,38	1.833,77
1°	1.729,28	21,36	1.750,64
2°	1.530,22	18,90	1.549,12
3°	1.464,04	18,09	1.482,13
4°	1.327,81	16,40	1.344,21
5°	1.271,40	15,71	1.287,11
6°SUPER	1.244,63	15,38	1.260,01
6°	1.215,53	15,00	1.230,53
7°	1.169,42	14,45	1.183,87

Dal 1° settembre 2012 al 30 settembre 2013

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 31 agosto 2012	Dal 1.09.2012	Dal 1.09.2012
QUADRI	1.833,77	22,38	1.856,15
1°	1.750,64	21,36	1.772,00
2°	1.549,12	18,90	1.568,02
3°	1.482,13	18,09	1.500,22
4°	1.344,21	16,40	1.360,61
5°	1.287,11	15,71	1.302,82
6°SUPER	1.260,01	15,38	1.275,39
6°	1.230,53	15,00	1.245,53
7°	1.183,87	14,45	1.198,32

Dal 1° ottobre 2013 al 31 dicembre 2013

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 30 settembre 2012	Dal 1.10.2013	Dal 1.10.2013
QUADRI	1.856,15	56,68	1.912,83
1°	1.772,00	54,11	1.826,11
2°	1.568,02	47,88	1.615,90
3°	1.500,22	45,81	1.546,03
4°	1.360,61	41,55	1.402,16
5°	1.302,82	39,79	1.342,61
6°SUPER	1.275,39	38,95	1.314,34
6°	1.245,53	38,00	1.283,53
7°	1.198,32	36,59	1.234,91

ALLEGATO 5

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° LUGLIO 2007 AL 31 DICEMBRE 2010

Dal 1° novembre 2009 al 30 giugno 2010

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 31 dicembre 2008	Dal 1.11.2009	Dal 1.11.2009
QUADRI	1.716,94	44,72	1.761,66
1°	1.638,89	42,69	1.681,58
2°	1.449,69	37,76	1.487,45
3°	1.386,79	36,12	1.422,91
4°	1.257,30	32,75	1.290,05
5°	1.203,69	31,35	1.235,04
6°SUPER	1.178,24	30,69	1.208,93
6°	1.150,53	30,00	1.180,53
7°	1.106,76	28,83	1.135,59

Dal 1° luglio 2010 al 31 dicembre 2010

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE	AUMENTO	TOTALE
	Al 30.06.2012	Dal 1.07.2010	Dal 1.07.2010	Dal 1.12.2010	Dal 1.12.2010
QUADRI	1.761,66	44,73	1.806,39	5,00	1.811,39
1°	1.681,58	42,70	1.724,28	5,00	1.729,28
2°	1.487,45	37,77	1.525,22	5,00	1.530,22
3°	1.422,91	36,13	1.459,04	5,00	1.464,04
4°	1.290,05	32,76	1.322,81	5,00	1.327,81
5°	1.235,04	31,36	1.266,40	5,00	1.271,40
6°SUPER	1.208,93	30,70	1.239,63	5,00	1.244,63
6°	1.180,53	30,00	1.210,53	5,00	1.215,53
7°	1.135,59	28.83	1.164,42	5,00	1.169,42

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° LUGLIO 2007 AL 31 DICEMBRE 2008

Dal 1° luglio al 31 dicembre 2007

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 31 dicembre 2006		
QUADRI	1.619,76	44,70	1.664,46
1°	1.546,21	42,67	1.588,88
2°	1.367,63	37,74	1.045,38
3°	1.308,63	36,11	1.344,75
4°	1.186,13	32,73	1.218,87
5°	1.135,57	31,33	1.166,89
6°SUPER	1.110,98	30,58	1.142,13
6°	1.085,53	30,00	1.115,53
7°	1.044,11	28,81	1.072,93

Dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2008

QUALIFICHE	PAGA NAZIONALE CONGLOBATA	AUMENTO	TOTALE
	Al 31 dicembre 2007		
QUADRI	1.664,46	52,48	1.716,94
1°	1.588,88	50,01	1.638,89
2°	1.045,38	44,31	1.449,69
3°	1.344,75	42,04	1.386,79
4°	1.218,87	38,43	1.257,30
5°	1.166,89	36,80	1.203,69
6°SUPER	1.142,13	36,11	1.178,24
6°	1.115,53	35,00	1.150,53
7°	1.072,93	33,83	1.106,76

ALLEGATO 6

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI DELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE

Dal 1° maggio 2005 al 31 dicembre 2006

LIVELLI	1° Maggio 2005	1° Gennaio 2006	1° Luglio 2006	TOTALE
QUADRI	22,38	29,54	37,60	89,52
1	21,36	28,20	35,89	85,45
2	18,90	24,94	31,74	75,58
3	18,08	23,87	30,37	72,32
4	16,39	21,63	27,53	65,55
5	15,70	20,71	26,36	62,77
6 super	15,35	20,26	25,79	61,40
6	15,00	20,00	25,00	60,00
7	14,43	19,04	24,23	57,70

LIVELLI	1° Maggio 2005	1° Gennaio 2006	1° Luglio 2006
QUADRI	1.552,62	1.582,16	1.619,76
1	1.482,12	1.510,32	1.546,21
2	1.310,95	1.335,89	1.367,63
3	1.254,39	1.278,26	1.308,63
4	1.136,97	1.158,60	1.186,13
5	1.088,50	1.109,21	1.135,57
6 super	1.064,93	1.085,19	1.110,98
6	1.040,53	1.060,53	1.085,53
7	1.000,84	1.019,88	1.044,11

ALLEGATO 7

REGOLAMENTO DELLE TRATTENUTE PER IL CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE NAZIONALE

Art. 1

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

Art. 2

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

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

Art. 3

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

Art. 4

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

Allegato 8

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE E AGRUMARIE

L'Aneoia rappresentata dal Dott. Alfio Vinci, Rag. Franco Solidoro, Rag. Giorgio Mantovanelli;

Flai Cgil, rappresentata da Antonio Carbone, Antonio Cogoni

Fisascat Cisl rappresentata da Antonio Michelagnoli, Roberto Ambroni

Uiltucus Uil rappresentanta da Paolo Poma, Emilio Fargnoli

si è convenuto quanto segue.

Art. 1- Fonte normativa

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di: 1) quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali; 2) dall'accordo interconfederale del 20 Dicembre 1993; dall'accordo intersindacale (Flai Cgil, Fisascat CisI, Uiltucus Uil) definito in data 24/5/96 per i lavoratori delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie.

PRIMA PARTE

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle aziende ortofrutticole e agrumarie si darà luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo per il recepimento dei Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e dei Ccnl.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le Associazioni, diverse dalle Organizzazioni Sindacali suddette, purché formalmente costituite in

sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo ed a condizione che: a) rappresentino almeno il 5% dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 - Designazione delle liste

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale.

Art. 4 - Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Ccnl vigente ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5 - Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

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

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

Art. 6 - Composizione delle liste

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

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

Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo delle parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

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

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 ed ai sensi dell'art. 23 della legge 20.05.1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

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

La R.S.U. sostituisce le R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e prerogative previste dalla legge n. 300/1970 e dal Ccnl di categoria e ad essa sono

conferiti i compiti di tutela dei lavoratori e di agente contrattuale di secondo livello, unitamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali presentatarie delle liste ai sensi dell'art. 3.

Art. 9 - Durata e sostituzione nell'incarico

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

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

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

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

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

Art. 10 - Revoca delle R.S.U.

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

Art. 11 - Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20.05.1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopracitata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 - Validità delle elezioni quorum

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante un'adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione Elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 - Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di as-

sunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 2 mesi, ed il nucleo rappresentato per ciascuna unità produttiva non sia inferiore a 10 lavoratori stagionali. L'eletto in tal caso è in aggiunta ai componenti la R.S.U. di cui all'art. 7 prima parte.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 9 precedente.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato Elettorale.

Art. 3 - Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1ª parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato Elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 - Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene costituito un Comitato Elettorale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'Azienda, non candidato.

Art. 5 - Compiti del comitato elettorale

Il Comitato Elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni presentatrici di liste.

Art. 6 - Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 - Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 8 - Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio, la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 - Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di liste e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 - Modalità della Votazione

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato Elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive, le votazioni avranno luogo presso la sede dell'azienda o in una o più sedi decentrate, scelte con la Direzione Aziendale. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 - Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato Elettorale.

Art. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato Elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elet-

torale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 - Riconoscimento degli elettori

Gli elettori per essere ammessi al voto dovranno presentare un documento di riconoscimento oppure essere riconosciuti da almeno due scrutatori.

Art. 14 - Compiti del presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorati. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) al Comitato Elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato Elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato Elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato Elettorale e di un delegato dalla direzione.

Art. 16 - Ricorsi al comitato elettorale

Il Comitato Elettorale, sulla base dei risultati dì scrutinio, procede all'asse-

gnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato Elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura dei Comitato Elettorale, all'azienda.

Art. 17 - Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei Garanti istituito a livello territoriale. Tale Comitato è composto da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste, e dall'Associazione nazionale sindacale dell'Aneioa ed è presieduto dal Direttore UPLMO o da un suo rappresentante.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina a seguito di elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale dalle OO.SS.

Art. 19 - Adempimenti della direzione aziendale

La direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato Elettorale l'e-

lenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 Disposizioni varie

I membri del Comitato Elettorale, gli scrutatori e i componenti del seggio elettorale, dovranno espletare i loro incarichi del seggio elettorale, espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n.300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., ed ora trasferite ai componenti la R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 21 - Clausola finale

Il presente accordo sulle R.S.U. potrà costituire oggetto di modifica, integrazione o disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Flai – Cgil

Fisascat – Cisl

Uitucs – Uil

Roma, 24 Maggio 1996

ALLEGATO 9

VERBALE DI ACCORDO SUL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

In relazione a quanto previsto all'art. 18, quarto comma, del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che demanda alla contrattazione collettiva le modalità di designazione ed esercizio delle funzioni del rappresentante della sicurezza dei lavoratori, si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Designazione del rappresentante della sicurezza

Ai sensi di quanto previsto al secondo comma dell'art. 18 dei D.Lgv n. 626/1994, nelle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie fino a 15 dipendenti il rappresentante della sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori.

Nelle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie e nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti il rappresentante della sicurezza viene eletto o designato dai lavoratori, di norma, nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in Azienda.

Nelle aziende che occupano più di 100 dipendenti con unità produttive, esclusa la sede centrale, ciascuna delle quali ne occupa meno di 15, i lavoratori eleggeranno per dette unità periferiche un rappresentante ogni 100, o frazione di 100, dipendenti, di norma, nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in Azienda.

Qualora la R.S.U. dovesse rassegnare le dimissioni prima della scadenza del mandato, il rappresentante della sicurezza dovesse farne parte, continua a svolgere il suo incarico fino a nuova elezione, utilizzando i soli permessi previsti per l'assolvimento di tale funzione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti nel libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro opera nell'azienda o nelle varie unità produttive.

L'elezione si svolgerà a scrutinio segreto con le stesse modalità stabilite nell'accordo per l'elezione dei componenti le R.S.U.

La durata dell'incarico è triennale ed il lavoratore eletto può essere rieleggibile.

Ad elezione effettuata, copia del verbale dello scrutinio, contenente l'indicazione del numero dei votanti ed il nome del lavoratore eletto verrà trasmesso alla Direzione dell'azienda.

Nota a verbale concordata con il rinnovo del c.C.N.L. 9 Maggio 2003

Il RLS viene eletto dall'assemblea dei lavoratori appositamente convocate dalle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L.

Art. 2 - Permessi retribuiti

Al rappresentante della sicurezza per l'assolvimento delle sue funzioni, verranno concessi i permessi retribuiti di seguito specificati:

a) **15** ore annue, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
b) **30** ore annue per ciascun rappresentante, nelle aziende, o nelle unità produttive, che occupano da 16 a 200 dipendenti;
c) **40** ore per ciascun rappresentante, nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti, parte dei quali in più unità produttive che ne occupano meno di 15.

È escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le consultazioni di cui ai punti b), c), d), dell'art. 19, primo comma, dei D.Lgv n. 626/1994, per le ispezioni di cui al punto i) dello stesso articolo, nonché per la riunione periodica di cui all'art. 11 dei citato Decreto.

Art. 3 - Attribuzioni del rappresentante della sicurezza

Ai fini dell'esercizio delle sue funzioni, il rappresentante della sicurezza ha diritto:

a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione delle Aziende di quali ambienti di lavoro intenda visitare. Tali visite possono es-

sere effettuate anche congiuntamente al rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;
b) di ricevere informazioni e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al primo comma, lettere e) ed f), dell'art. 19 dei D.Lgv n. 62611994, relative all'unità produttiva di cui è rappresentante;
c) di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, secondo comma, custodito presso l'azienda o lo stabilimento, ai sensi dell'art. 4, terzo comma, del citato D.Lgv n. 626/1994.

Il rappresentante della sicurezza è tenuto a fare uso delle informazioni e della documentazione di cui ha preso visione in forma strettamente limitata alla sua funzione nel rispetto delle norme di legge relative al segreto di ufficio.

Art. 4 - Formazione del rappresentante

La formazione del rappresentante della sicurezza, ai sensi dell'art. 19, primo comma lettera g), dei D.Lgv n. 626/1994, deve essere effettuata con oneri a carico dell'azienda e si svolgerà mediante utilizzazione di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per lo svolgimento delle sue funzioni.

Il programma di formazione, se svolto direttamente all'interno dell'azienda, deve riguardare:

a) le conoscenze generali in tema di obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro;
b) le conoscenze generali in tema di rischi relativi all'attività specifica del comparto
aziendale di cui è espressione e delle relative misure di prevenzione e protezione;
c) le metodologie utilizzate per la valutazione del rischio;
d) l'istruzione sui metodi di illustrazione dei problemi relativi agli obblighi e diritti in
materia di salute e sicurezza.

Nel caso vengano introdotte nel processo produttivo nuove tecnologie che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà cura dell'azienda provvedere all'aggiornamento della formazione del rappresentante della sicurezza e dei lavoratori interessati.

Art. 5 - Informazione formazione dei lavoratori

In relazione a quanto previsto al Capo VI dei D.Lgv n. 626/1994 le aziende forniranno ai lavoratori un'adeguata formazioneinformazione sui rischi connessi alle attività in generale svolte dall'azienda, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, sui rischi specificatamente connessi alle mansioni a cui viene adibito e sulle procedure di pronto soccorso, di incendio e di evacuazione.

Al lavoratore verrà altresì comunicato il nome del Responsabile aziendale della sicurezza e del medico competente.

Art. 6 - Riunioni periodiche e consultazioni

In relazione a quanto previsto al primo comma dell'art. 11 dei D.Lgv n. 626/1994, le riunioni periodiche saranno convocate per iscritto con almeno cinque giorni di preavviso e con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

È in facoltà dei rappresentanti della sicurezza richiedere, in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio, la convocazione anticipata della riunione periodica.

La consultazione dei rappresentanti della sicurezza, nei casi previsti dal D.Lgv n. 626/1994, deve svolgersi con la dovuta tempestività ed è in facoltà dei predetti rappresentanti formulare proposte sugli argomenti oggetto della consultazione.

Nel verbale da redigere sia al termine della riunione periodica, sia al termine della consultazione prevista dal richiamato Decreto, dovranno essere riportate anche le eventuali osservazioni e proposte formulate dal predetto rappresentante.

Art. 7 - Organi paritetici e composizione delle controversie

Ai sensi di quanto stabilito all'art. 20 dei D.Lgv. n. 626/1994 le parti costituiranno a livello nazionale una commissione con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative per la formazione dei lavoratori.

Fermo restando che è reciproco interesse dell'azienda e dei lavoratori ricercare in materia di sicurezza del lavoro soluzioni condivise ed attuabili, qualora dovessero insorgere valutazioni contrastanti in tema di diritti disciplinati dal presente accordo, la relativa controversia, stante la struttura della rete aziendale, verrà direttamente rimessa alle parti nazionali che unitamente alle parti locali s'impegnano a ricercare una soluzione, ove possibile concordata.

Art. 8 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle disposizioni di legge. Nel caso vengano introdotte modifiche al D.Lgv n. 626/1994 direttamente incidenti sul presente accordo, le parti s'incontreranno per apportare i necessari aggiornamenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

FLAI CGIL ANEIOA

FISASCAT CISL

UILTUCS - UIL

Roma, 24 Maggio 1996

ALLEGATO 10

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300 NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO. [STATUTO DEI LAVORATORI]

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1 - Libertà di opinione

1) I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 2 - Guardie giurate

1) Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e segg. del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
2) Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
3) È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
4) In caso d'inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo
Testo in vigore dal 8 ottobre 2016

1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
2) La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 5 - Accertamenti sanitari

1) Sono vietati accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
2) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
3) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro[1].

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

1) Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano[2].

1 Le mansioni dell'Ispettorato del lavoro sono state ascritte alla Direzione provinciale del lavoro, grazie all'art. 6, D.M. 07.11.1996, n. 687.

2 È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 1, 2 e 3, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali i suddetti commi non siano esplicitamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente statuita dal datore di lavoro, (C. Cost. 29-30.11.1982 sentenza, n. 204 G.U. 09.12.1982, n. 338).

2) Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa[3].
3) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato[3].
4) Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni[4].
5) In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6) Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
7) Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

3 È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 1, 2 e 3, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali i suddetti commi non siano esplicitamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente statuita dal datore di lavoro, (C. Cost. 29-30.11.1982 sentenza, n. 204 G.U. 09.12.1982, n. 338).

4 È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 2 e 3, nella parte in cui non prevede l'applicabilità dei predetti al licenziamento disposto per motivi disciplinari irrogato da un imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti (C. Cost. 18-25.07.1989, sentenza, n. 427 G.U. 2.08.1989, n. 31, s.s.)

8) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione[5].

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

1) È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica

1) I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 10 - Lavoratori studenti

1) I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

5 Ai sensi dell'art.1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), il licenziamento disposto all'esito del procedimento disciplinare di cui al presente articolo, determina effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento suddetto è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in qualunque caso, l'effetto sospensivo previsto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative riferite alla tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono sospesi anche in caso di impedimento determinato da infortunio verificatosi sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in pendenza della procedura si considera come preavviso lavorato

2) I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
3) Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma[6].

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 11 - Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa Testo in vigore dal 14 agosto 1992

1) Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
2) Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 12 - Istituti di patronato

1. Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 13 - Mansioni del lavoratore

1. L' art. 2103 c. c. è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento cor-

6 Le agevolazioni disciplinate dal presente articolo sono estese a tutti coloro i quali frequentano i corsi di formazione professionale ai sensi dell'art. 13, L. 21.12.1978, n. 845.

rispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale

1) Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 15 - Atti discriminatori - Testo in vigore dal 28 agosto 2003

1) È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
   a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
   b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

2) Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori

1) È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.
2) Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali

alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di 1 anno.

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 17 - Sindacati di comodo

1) È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 18 - Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo - Testo in vigore dal 18 luglio 2012

1) Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.
2) Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il

datore di lavoro al risarcimento del danno subìto dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3) Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4) Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenzia-

mento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

5) Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6) Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

7) Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero

che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

8) Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

9) Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

10) Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzio-

ne maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo[7].

11) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

---

7 Gli originari primi sei commi sono stati così sostituiti dall'art.1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18.07.2012. Si riporta il testo prima della modifica:

"1. Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

2. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

3. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

4. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

5. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

6. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.".

12) L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.
13) L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
14) Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore[8] [9] [10].

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

1) Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

[*a)* delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale][11];

b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva[12].

8 L'efficacia delle disposizioni ai sensi del presente articolo è stata prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia dovuto al prestatore stesso dall'art. 6 D.L. 31.12.2007, n. 248 (G.U. 31.12.2007, n. 302) così come modificato dall'allegato alla L. 28.02.2008, n. 31 (G.U. 29.02.2008, n. 51, S.O. n. 47) con decorrenza dal 01.03.2008.

9 Le parole "al quarto comma" sono state sostituite dalle parole "all'undicesimo comma", ai sensi dell'art. 1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18.07.2012.

10 La rubrica di questo articolo é stata così sostituita dall'art. 1, L. 28.06.2012, n. 92 (G.U. 03.07.2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18.07.2012. Si riporta di prosieguo il testo della rubrica originaria: "Reintegrazione nel posto di lavoro".

11 La presente lettera è stata abrogata dall'art. un., D.P.R. 28.07.1995, n. 312, G.U. 29.07.1995, n. 176 a seguito del referendum popolare indetto con D.P.R. 05.04.1995, G.U. 11.04.1995, n. 85.

12 Questa lettera è costituzionalmente illegittima (C. cost. 23.07.2013, n. 231) nella parte in cui non dispone che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano partecipato alla negoziazione in riferimento agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

2) Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 20 - Assemblea

1) I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
2) Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
3) Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
4) Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto d'assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 21 - Referendum

1) 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 alle attività sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
2) Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

1) Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze

sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

2) Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della elezione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui e` cessato l'incarico per tutti gli altri.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 23 - Permessi retribuiti

1) I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2) Salvo le clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dipendente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. *b).*

3) I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. *b)* e *c)* del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. *a)* i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

4) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 24 - Permessi non retribuiti

1) I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.
2) 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 le rappresentanze sindacali aziendali.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 25 - Diritto di affissione

1) Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 26 Contributi sindacali - Testo in vigore dal 11 agosto 1991

1) I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
[2) Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale].[13]
[3) Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata].[14]

13 Dapprima il presente comma è stato così sostituito dall'art. 18, c. 2, L. 23.07.1991, n. 223 e, successivamente, abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28.07.1995, n. 313 a decorrere dal 28.09.1995.

14 Questo comma è stato abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28.07.1995, n. 313 a decorrere dal 28.09.1995.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Articolo 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

1) Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2) Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale - Testo in vigore dal 29 giugno 1990

1) Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
2) L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.
3) Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
4) Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
5) L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una am-

ministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio].[15]

[7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva].[15]

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

1) Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. *a)* e *b)* del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, s'intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
2) Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. *a)* e *b)* del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

1) I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

15 Questo comma, dapprima aggiunto dall'art. 6, L. 12.06.1990, n. 146, è stato poi abrogato dall'art. 4, L. 11.04.2000, n. 83

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali - Testo in vigore dal 4 settembre 1979

1) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.[16]
2) La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
3) I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
4) Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
5) Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.[17]

16 Questo comma è stato così sostituito dall'art. 2, L. 13.08.79, n. 384, G.U. 20.08.1979, n. 227. Si riporta il testo originario:
"1. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.".

17 Le statuizioni del presente articolo si applicano anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, ai sensi dell'art. 18, c. 2, L. 08.04.1976, n. 278, G.U. 20.05.1976, n. 133, da ultimo l'intera L. 08.04.1976, n. 278 è stata abrogata dall'art. 13, L. 08.06.1990, n. 142.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

1) I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
2) I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di 30 ore mensili.[18]

TITOLO V - Norme sul collocamento ordinario

Art. 33 - Collocamento

Abrogato al 29 gennaio 2003

[1. La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della L. 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.[19]
2) Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.
3) La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.[19]
4) La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della L. 29 aprile 1949, n. 264.[19]

---

18 Le statuizioni del presente articolo si applicano anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, ai sensi dell'art. 18, c. 2, L. 08.04.1976, n. 278, G.U. 20.05.1976 n. 133, da ultimo l'intera L. 08.04.1976, n. 278 è stata abrogata dall'art. 13 L. 08.06.1990, n. 142.

19 Le Commissioni e sezioni circoscrizionali per l'impiego costituite dall' art. 1, L. 28.02.87, n. 56 sono state soppresse dalla istituzione della Commissione unica provinciale per le politiche del lavoro disposta dall'art. 6, c. 1, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469.

5) Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
6) Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
7) La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro 10 giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.[19]
8) Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro 20 giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all' art. 25 della L. 29 aprile 1949, n. 264.
9) I turni di lavoro di cui all'art. 16 della L. 29 aprile 1949, n. 264 sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
10) Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale.
11) Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
12) Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.[20]
13) Le norme contenute nella L. 29 aprile 1949, n. 264 rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.][21]

20 Questo comma è da ritenersi abrogato in quanto incompatibile con le disposizioni dell'art. 26, L. 28.02.87, n. 56.

21 Questo articolo è stato abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19.12.2002, n. 297, con decorrenza dal 30.01.2003.

TITOLO V - Norme sul collocamento ordinario

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera

Abrogato al 29 gennaio 2003

[1) A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare dal datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264.][22]

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 35 Campo di applicazione - Testo in vigore dal 26 maggio 1990

1) Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.
2) Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
3) Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.[23] [24]

---

22 Questo articolo è stato abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19.12.2002, n. 297, con decorrenza dal 30.01.2003

23 È stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, c. 3, L. 20.05.1970, n. 300, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al suddetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge (C. Cost. 03.04.1987, n. 96 - G.U. 08.04.1987, n. 15, Prima Serie Speciale).

24 È stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al suddetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della L. 11 maggio 1990, n. 108 (Corte cost. 31.01.1991, n. 41, G.U. 06.02.1991, n. 6, Prima Serie Speciale).

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

1) Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.
2) Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3) Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a 5 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.[25]
4) Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.[26]

25 Le competenze dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro in virtù dell'art. 6, D.M. 7.11.1996, n. 687.

26 È stata dichiarata l'illegittimità costituzionale del presente articolo nella parte in cui non dispone che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita che prevede l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle previste dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona (C. cost. 19.06.1998, n. 226 - G.U. 24.06.1998, n. 25)

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

1) Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e d'impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 38 - Disposizioni penali - Testo in vigore dal 1 gennaio 2004

1) Le violazioni degli artt. 2, 5, 6 e 15, primo comma lett. *a)*, sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.[27]
2) Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
3) Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
4) Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo Adeguamento Pensioni

1) L'importo delle ammende è versato al Fondo Adeguamento Pensioni dei lavoratori.

27 La misura dell'ammenda è stata aumentata dall'art. 113, L. 24.11.1981, n. 689. Dal 1° gennaio 1999 ogni sanzione pecuniaria penale o amministrativa espressa in lire si intende indicata anche in Euro secondo il tasso di conversione irrevocabilmente fissato ai sensi del Trattato CE (D.Lgs. 24.06.1998, n. 213).

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti

1) Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
2) Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 41 - Esenzioni fiscali

1) Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro e di qualsiasi altra specie e da tasse.

ALLEGATO 11

Cicli e attività stagionali da aggiungersi a quelle individuate dal D.P.R. 7.10.1963 n. 1525 e succ. modifiche e integrazioni

1) Attività di condizionamento e commercializzazione di pomacee
2) Attività di condizionamento e commercializzazione di drupacee
3) Attività di condizionamento e commercializzazione di agrumi
4) Attività di condizionamento e commercializzazione di uva
5) Attività di condizionamento e commercializzazione di fragole lamponi e prodotti del sottobosco
6) Attività di condizionamento e commercializzazione di altra frutta fresca
7) Attività di condizionamento e commercializzazione di ortaggi
8) Attività di condizionamento e commercializzazione di patate
9) Attività di condizionamento e commercializzazione di frutta secca
10) Attività di condizionamento e commercializzazione di castagne
11) Attività di condizionamento e commercializzazione di frutta conservata
12) Attività di condizionamento e commercializzazione di frutta e ortaggi surgelati
13) Attività di condizionamento e commercializzazione di frutta esotica
14) Attività di condizionamento e commercializzazione di kiwi
15) Attività di condizionamento e commercializzazione di semi e granaglie
16) Attività di produzione e commercializzazione di prodotti di IV gamma
17) Attività di produzione e commercializzazione di prodotti di V gamma

ALLEGATO 12

Tipologie di apprendistato

a) **Apprendistato per qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore.**

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante è riservato agli adolescenti e ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni che possono essere assunti per l'assolvimento anche dell'obbligo di istruzione.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di apprendistato per qualifica e per diploma professionalizzante deve avere sempre forma scritta con indicazione del piano formativo individuale e della qualifica da conseguire a fine percorso. Deve, inoltre, prevedere un monte ore di formazione, sia esterna che interna all'azienda, nonché la registrazione della formazione su apposito libretto e l'affiancamento dell'apprendista di un tutor/referente aziendale con competenze adeguate.

Formazione apprendistato per la qualifica professionale

Il datore di lavoro che intende utilizzare questa tipologia di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto. Nell'atto devono essere stabiliti il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. In questa ipotesi non è necessario il parere di conformità della Commissione paritetica nazionale.

La registrazione del fascicolo elettronico del lavoratore è di competenza dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente.

b) **Apprendistato professionalizzante**

Il contratto può essere instaurato con i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione e l'acquisizione di competenze base, trasversali e tecnico-professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda e può essere anche finanziata per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

Per instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati:

- la qualifica che potrà essere acquisita al termine della formazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo.

Inoltre non è possibile, salvo deroga convenuta con le OO.SS., assumere con contratto di apprendistato professionalizzante se il datore di lavoro non ha mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti ad esclusione di coloro che non hanno terminato il periodo ed al netto di 2 contratti di apprendistato non trasformati in rapporto a tempo indeterminato.

Gli apprendisti, assunti in violazione dei limiti appena detti, sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

La durata minima del periodo di apprendistato è pari a 6 mesi mentre la durata massima è pari a 3 anni.

I periodi di apprendistato professionalizzante iniziati presso altre aziende ortofrutticole devono essere computati per intero nella nuova azienda, sempreché riguardino le stesse mansioni e l'interruzione tra i periodi non sia superiore a 12 mesi.

Saranno inoltre computati, ai fini del periodo di apprendistato professionalizzante, i periodi svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione.

Formazione apprendistato professionalizzante

La formazione di tipo professionalizzante è svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro ed è integrata nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, disciplinata dalle regioni o dalle province autonome di Trento e Bolzano.

La regione comunica al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste avvalendosi anche dei datori di lavoro delle associazioni che si siano dichiarati disponibili.

In assenza di un'offerta formativa pubblica si applicano immediatamente le regolazioni contrattuali. Di conseguenza il datore di lavoro deve erogare unicamente la formazione prevista per il profilo del contratto collettivo che dovrà essere sottoposta al parere della Commissione paritetica nazionale.

La durata dei contenuti dell'offerta formativa pubblica é determinata sul-

la base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore annue per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado;
- 80 ore annue, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore annue, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Le modalità e le articolazioni della formazione sono definite aziendalmente e devono rispettare i seguenti criteri:

1) la formazione di carattere trasversale, qualora l'azienda non si avvalga dell'offerta formativa pubblica, deve includere anche: nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione infortuni sul lavoro, diritti e doveri nel rapporto di lavoro, comunicazione e capacità relazionali, conoscenza dell'organizzazione interna del ciclo produttivo, privacy;
2) la formazione professionalizzante va realizzata in alternanza con esercitazioni on the job, in affiancamento e con moduli di formazione teorica.

Salvo diversa disciplina regionale, la registrazione della formazione della qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali può essere effettuata in un documento avente i contenuti minimi del soppresso libretto formativo del cittadino. Tale documento deve indicare:

- le informazioni personali dell'apprendista (nome, cognome, codice fiscale, etc.);
- le competenze acquisite (tipologia, descrizione, contesto di acquisizione, periodo di acquisizione tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte).

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca si applica ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il contratto deve avere forma scritta ed indicare la qualifica da conseguire, la durata del percorso e il piano formativo individuale. Quest'ultimo

dovrà essere allegato al contratto, a pena di nullità e di trasformazione immediata del contratto a tempo indeterminato.

I percorsi di apprendistato di alta formazione non presuppongono necessariamente una scissione fra attività lavorativa e frequenza a corsi teorici di livello secondario, universitario o simili, ma l'attività svolta in azienda potrà pienamente integrare la formazione se ciò è stabilito nel piano formativo individuale e consentito dalla Regione, dalle associazioni datoriali e sindacali territoriali nonché dagli istituti formativi sentiti sul punto.

Le regole specifiche per la disciplina di tale tipologia di apprendistato e la sua durata sono rimesse alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali sindacali e dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Formazione apprendistato di alta formazione ricerca

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto per questa tipologia di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca. Nel documento devono essere inserite le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, istituti tecnici superiori o altre istituzioni formative o di ricerca. In quest'ultimo caso è necessario acquisire il preventivo parere della Commissione paritetica nazionale.

INDICE

Art. 1 - Sfera di applicazione e validità del contratto 7
Art. 2 - Assetti contrattuali 7
Art. 3 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo 9

RAPPORTI SINDACALI 10

Art. 4 - Informazioni 10
Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali 10
Art. 6 - Ente Bilaterale Ortofrutta - E.B.O. 11
Art. 7 - Commissione paritetica nazionale 14
Art. 8 - Commissione pari opportunità 14

DIRITTI SINDACALI 15

Art. 9 - Rappresentanze sindacali unitarie - r.S.U. 15
Art. 10 - Delegato aziendale 16
Art. 11 - Dirigenti sindacali 16
Art. 12 - Contributi sindacali 17
Art. 13 - Permessi sindacali, affissioni e funzioni pubbliche elettive 17
Art. 14 - Assemblee 18
Art. 15 - Referendum 19

TUTELA DELLA PERSONA 20

Art. 16 - Previdenza complementare 20
Art. 17 - Molestie sessuali, mobbing e violenza di genere 21
Art. 18 - Promozione della tutela della salute e della integrità psico - fisica dei lavoratori 23
Art. 19 - Ambiente e sicurezza: D.Lvo n. 81/08 24
Art. 19 Bis - Refettorio 25
Art. 20 - Lavoratori stranieri 25
Art. 21 - Assenze per malattia e controlli 25
Art. 22 - Trattamento economico in caso di malattia 28
Art. 23 - Assistenza sanitaria integrativa 29
Art. 24 - Infortunio 30
Art. 25 - Conservazione del posto 30
Art. 26 - Trattamento di maternità e paternità 32
Art. 27 - Trattamento economico durante il periodo di astensione 35

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE 36
Art. 28 - Classificazione 36
Art. 29 - Passaggi di qualifica 41
Art. 30 - Quadri 42

RAPPORTO DI LAVORO 43
Art. 31 - Tipologia del rapporto di lavoro 43
Art. 32 - Assunzione 44
Art. 33 - Disciplina del rapporto a tempo determinato 45
Art. 34 - Disciplina del rapporto a tempo indeterminato a prestazione ridotta e part-time verticale 46
Art. 35 - Riassunzione 47
Art. 36 - Somministrazione di manodopera 48
Art. 37 - Convenzioni 48
Art. 38 - Periodo dl prova 49
Art. 38 Bis - Rapporto di prestazione occasionale 50

APPRENDISTATO 50
Art. 39 - Qualifiche, mansioni e limiti 50
Art. 40 - Assunzione degli apprendisti 51
Art. 41 - Periodo di prova 52
Art. 42 - Trattamento normativo ed economico degli apprendisti 52
Art. 43 - Malattia ed infortunio 53
Art. 44 - Obblighi del datore di lavoro 53
Art. 45 - Obblighi dell'apprendista 54
Art. 46 - Durata del rapporto di apprendistato 55
Art. 47 - Norme finali 56

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 56
Art. 48 - Orario dl lavoro e lavoro a turni 56
Art. 49 - Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia 57
Art. 50 - Lavoro straordinario 57
Art. 50 Bis - Banca ore 59
Art. 50 Ter - Istituzione della banca ore solidali 60
Art. 50 Quater - lavoro supplementare per il part time 60
Art. 51 - Organizzazione del lavoro 60
Art. 52 - Flessibilità 61
Art. 53 - Sospensione del lavoro 64
Art. 54 - Riposo settimanale 64
Art. 55 - Festività 65

Art. 56 - Permessi retribuiti 66
Art. 57 - Permessi in caso di decesso o di documentata Grave infermità 67
Art. 58 - Congedi per gravi motivi familiari 68
Art. 59 - Congedi per la formazione 69
Art. 60 - Congedi, diritto allo studio, 150 ore 70
Art. 61 - Festività soppresse 71
Art. 62 - Ferie 72
Art. 63 - Assenze 74
Art. 64 - Congedi e permessi per handicap 74
Art. 65 - Funzioni pubbliche elettive 74
Art. 66 - Formazione continua 74
Art. 67 - Congedo Matrimoniale 75
Art. 68 - Aspettativa per tossicodipendenza 75
Art. 69 - Servizio militare e servizio civile 76

TRATTAMENTO ECONOMICO 77

Art. 70 - Retribuzione personale a tempo indeterminato 77
Art. 71 - Retribuzione personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta 78
Art. 72 - Retribuzione personale a tempo determinato 78
Art. 73 - Paga contrattuale nazionale conglobata 79
Art. 74 - Aumenti di merito ed assorbimenti 80
Art. 75 - Indennità di cassa 80
Art. 76 - Prospetto paga 80
Art. 77 - 13ª mensilità 80
Art. 78 - 14ª mensilità 81
Art. 79 - Anzianità di servizio 82
Art. 80 - Anzianità convenzionale 82
Art. 81 - Scatti di anzianità. 83
Art. 82 - Inventari 84
Art. 83 - Divise ed attrezzi 84
Art. 84 - Lavori nelle celle frigorifere 85
Art. 85 - Coabitazione, vitto e alloggio 85
Art. 86 - Lavoro fuori sede 85
Art. 87 - Lavoratori fuori residenza 86
Art. 88 - Missioni e trasferimenti DI RESIDENZA 86
Art. 89 - Cauzioni 89
Art. 90 - Appalti, terziarizzazione e affidamento di servizi 90

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 90
Art. 91 - Recesso 90
Art. 92 - Dimissioni 91
Art. 93 - Licenziamento 92
Art. 94 - Preavviso e mancato preavviso 93
Art. 95 - Trattamento di fine rapporto 94
Art. 96 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto 96

NORME DISCIPLINARI 99
Art. 97 - Obblighi del lavoratore 99
Art. 98 - Provvedimenti disciplinari 100
Art. 99 - Contestazione degli addebiti 101
Art. 100 -Procedimenti penali 101

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE 102
Art. 101 -Conciliazione 102
Art. 102 -Tentativo di conciliazione 103
Art. 103 -Collegio arbitrale 104
Art. 104 -Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali 105
Art. 105 -Certificazione dei contratti 105
Art. 106 -Contributi di assistenza contrattuale 105
Art. 107 -Esclusività di stampa – Archivi dei contratti 106
Art. 108 -Condizioni di miglior favore 106

INDICE DEGLI ALLEGATI 107
ALL. 1 Tabelle retributive dal 1° Dicembre 2020 al 31 Dicembre 2023 109
ALL. 2 Tabelle retributive dal 1° Luglio 2017 al 31 Dicembre 2019 111
ALL. 3 Tabelle retributive dal 1° Luglio 2014 al 31 Dicembre 2016 113
ALL. 4 Tabelle retributive dal 1° Gennaio 2011 al 31 Dicembre 2013 115
ALL. 5 Tabelle retributive dal 1° Luglio 2007 al 31 Dicembre 2010 117
ALL. 6 Tabelle retributive dal 1° Maggio 2005 al 31 Dicembre 2006 119
ALL. 7 Regolamento delle trattenute per il contributo di assistenza contrattuale nazionale 120
ALL. 8 Accordo per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle aziende ortofrutticole e agrumarie 121
ALL. 9 Verbale di accordo sul Rappresentante della Sicurezza dei Lavoratori 132
ALL. 10 Legge n. 300 del 20 Maggio 1970 137
ALL. 11 Cicli stagionali di lavorazione 162
ALL. 12 Tipologie di apprendistato 163