

Il giorno 10 aprile 2015 presso la sede di Confindustria Firenze in Via Valfonda, 9

tra

**L'Unima** (Unione Nazionale Imprese di Meccanizzazione Agricola) rappresentata da una delegazione composta da: Massimo Alberghini Maltoni, Clemente Ballarini, Licia Gambini e Michele Pirani

**Il Confai** (Confederazione Agromeccanici e Agricoltori Italiani) rappresentata da una delegazione composta da: Sandro Cappellini e Enzo Cattaneo

e

**la Fai-Cisl** rappresentata da Rando Devole, e Giovanni Mattocchia;

**la Flai-Cgil** rappresentata da Sara Palazzoli e Dario Fazzese .

**la Uila-Uil** rappresentata da Enrico Tonghini

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura, con le condizioni di seguito accluse

## **Art. 2**

### **STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO**

La contrattazione collettiva si svolgerà a livello nazionale e territoriale.

#### ***a) Il contratto nazionale***

Il CCNL ha durata triennale e stabilisce le norme generali e le condizioni economiche minime da applicare in tutto il territorio nazionale.

Nel determinare gli effetti economici si terrà conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

#### ***b) Contrattazione integrativa territoriale***

I contratti integrativi territoriali stabiliscono le norme specifiche e le condizioni economiche aggiuntive da valere nelle singole realtà territoriali sulla base dei rimandi previsti dal CCNL.

I contratti integrativi possono essere provinciali, interprovinciali o regionali.

La contrattazione integrativa territoriale può essere sostituita da accordi, ad essa alternativi, aziendali e limitatamente alle materie di cui alle lettere c, d, l, m, p, del presente articolo.

La contrattazione integrativa territoriale terrà conto della situazione e delle prospettive economiche, competitive ed occupazionali del settore, dei margini di produttività media che potrà essere impegnata, eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale.

I contratti integrativi territoriali avranno validità triennale e potranno essere rinnovati una sola volta nell'arco di vigenza del Ccnl.

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 4 mesi prima della scadenza;
- invio piattaforma, almeno 2 mesi prima della scadenza;
- inizio trattativa, almeno 1 mese prima della scadenza.

Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che hanno trovato una definizione compiuta nel contratto nazionale e demandano al livello decentrato le seguenti materie:

- a) definizione dei casi per i quali è ammessa l'assunzione a termine;
- b) definizione dei profili professionali e parametri di inquadramento;
- c) gestione dell'orario di lavoro;
- d) erogazioni salariali;
- e) elezione rappresentante per la sicurezza;
- f) ambiente e salute;
- g) individuazione dei lavori nocivi e pesanti e definizione delle relative indennità
- h) missioni e trasferte;
- i) modalità per visite mediche preventive;
- l) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale
- m) modalità di godimento dei permessi per studio e formazione professionale;
- n) commissioni regionali per le pari opportunità;
- o) ogni altra materia espressamente richiamata nel testo del CCNL.
- p) riassunzione.

Le materie inerenti la organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio e formazione professionale, i criteri di rotazione degli operai addetti a lavori nocivi, potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifiche indicazioni dei contratti integrativi.

In mancanza del contratto integrativo territoriale, le retribuzioni lorde mensili di cui all'art. 19 sono aumentate dell'importo fisso di euro 20,00 mensili, uguale per tutti i livelli retributivi.

**Le parti nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a sollecitare quanto prima la convocazione di tavoli regionali per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie a definire un percorso che porti alla stipula di contratti integrativi territoriali**

#### **Art. 3**

### **DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO, INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE.**

#### **a) Decorrenza e durata**

**Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale: decorre pertanto dal 1.1.2015 e scade il 31.12.2017 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.**

**I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1.4.2015, dal 1.4.2016 e dal 1.4.2017.**

## **b) Procedure di rinnovo**

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- invio piattaforma, almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- inizio trattativa, almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del Ccnl, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al precedente comma, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai quattro mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

In caso di mancata disdetta del Ccnl, esso s'intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

## **NUOVO ARTICOLO**

**Ai lavoratori a qualsiasi titolo e modalità assunti nel territorio italiano, provenienti da Paesi terzi, membri dell'UE e non, dovranno essere applicati il CCNL e le leggi sociali vigenti del Paese presso cui prestano la loro attività lavorativa.**

### **Art. 8 CLASSIFICAZIONE**

I lavoratori sono inquadrati secondo la seguente scala di classificazione:

- **Livello 6 (ex Parametro 100)**, operai in possesso di relative conoscenze e capacità in grado di svolgere mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, come ad esempio gli operai comuni ed il facchino di frantoio. I lavoratori assunti a tempo indeterminato inquadrati in questo livello maturano dopo dodici mesi il passaggio automatico al livello superiore. Tali lavoratori non potranno essere destinati a condurre trattatrici o altre macchine semoventi salvo che gli stessi non vengano qualificati attraverso corsi specifici abilitanti.
- **Livello 5 (ex Parametro 135)**, operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni nell'ambito dei lavori di meccanizzazione, quali ad esempio conducente patentato di trattrice o altra macchina semovente senza autonomia nella esecuzione del lavoro. Allo stesso livello appartiene pure l'aiuto frantoiano con compiti di semplice esecuzione. Impiegati di prima assunzione che svolgono lavori di semplice esecuzione non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa, come, ad esempio: dattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.
- **Livello 4 (ex Parametro 150)**, operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di svolgere, con autonomia e responsabilità, una o più mansioni, quali ad esempio conducente patentato di

macchine complesse, meccanico addetto alla manutenzione ordinaria. Allo stesso livello appartiene pure il frantoiano che opera in condizione di autonomia esecutiva controllando anche più fasi del processo produttivo. Impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per l'effettuazione di operazioni di carattere tecnico-amministrativo che richiedono il possesso di una specifica preparazione professionale come, ad esempio: addetti alle registrazioni e ai servizi amministrativi, operatori CED.

- **Livello 3 (ex Parametro 175), conducenti patentati in grado di utilizzare almeno due macchine operatrici .**
  
- **Livello 3 (ex Parametro 175)**, impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono al datore di lavoro o al superiore, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati come, ad esempio: impiegato tecnico con compiti di controllo dell'andamento delle lavorazioni agromeccaniche, impiegati amministrativi con particolare specifica competenza nella contabilità e nella amministrazione del personale, impiegati addetti alle trattative con i clienti e con i fornitori.
  
- **Livello 2 (ex Parametro 200)**, operai dotati di elevata competenza professionale teorica-pratica, in grado di svolgere mansioni polivalenti di particolare complessità con responsabilità di decisioni operative autonome, quali ad esempio conducente patentato di macchine operatrici complesse, meccanico addetto alla manutenzione straordinaria. Allo stesso livello appartiene pure il capo frantoiano che svolge normalmente le proprie mansioni in condizioni di autonomia, controllando e coordinando tutte le fasi del processo produttivo di un impianto complesso, compiendo anche operazioni la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata preparazione teorica ed esperienza di lavoro.
  
- **Livello 1 (ex Parametro 220)**, impiegati che, in condizioni di autonomia esecutiva e con facoltà di iniziativa adeguata nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale, attestata da uno specifico titolo di studio (perito agrario, geometra, ecc.) e accompagnata da notevole esperienza acquisita anche mediante un adeguato periodo di pratica lavorativa attinente le proprie funzioni, come ad esempio: l'impiegato che, in collaborazione con il proprio datore di lavoro, dispone, con riferimento alle richieste dei committenti dell'impresa, l'esecuzione delle varie prestazioni agromeccaniche da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro, agli acquisti di mezzi tecnici, è incaricato dell'analisi dei costi di esercizio, della formulazione delle tariffe di lavorazione e dei preventivi nonché del controllo e misurazione delle lavorazioni eseguite a favore dei committenti.

E' demandato ai CIT il compito di definire eventuali profili professionali non ricompresi nella scala classificatoria, profili intermedi.

#### **Art. 10 ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali. Su tali basi è demandato ai CIT l'eventuale

distribuzione dell'orario di lavoro entro il limite massimo di 48 ore settimanali e 24 settimane nell'anno per 6 giorni lavorativi per settimana.

A tale scopo si fa riferimento ad un orario settimanale medio di 39 ore, corrispondente a 7 ore e 48 minuti giornalieri nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, e 6 ore e 30 minuti nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni.

E' ammesso il lavoro straordinario, entro il limite massimo di **280 ore annuali**. L'articolazione dell'orario settimanale di lavoro è demandata alla contrattazione integrativa. Per gli adolescenti trovano applicazione le norme di legge vigenti.

I lavoratori e le aziende potranno concordare la trasformazione, in tutto o in parte, delle ore annue di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario (Banca ore).

I riposi compensativi dovranno essere goduti non oltre 18 mesi dall'accantonamento degli stessi. Per i lavoratori a tempo determinato i riposi compensativi devono essere effettuati nel corso del rapporto di lavoro.

Il godimento dei riposi compensativi avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate e non fruite.

#### **Art. 11 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO**

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) lavoro notturno quello eseguito dalle ore ventidue alle ore sei del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 13.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le nove settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione sono le seguenti:

<b>a) lavoro straordinario</b>	<b>29%</b>
b) lavoro notturno	35%
c) lavoro festivo	40%
d) lavoro straordinario festivo	50%
e) lavoro notturno festivo	60%

Il lavoratore che svolge almeno 3 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro nel periodo definito dal DL 66/2003 art. 1 comma 2 lettera d) è considerato lavoratore notturno.

#### **Art.15 PERMESSI STRAORDINARI**

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi ad evento in caso di decesso del coniuge o di un parente o affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore padre **sono riconosciuti 2 giorni** di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio, di adozione o di affidamento.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

## NUOVO ARTICOLO

**Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3 anno di età le aziende accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore con il limite di :**

- **1 lavoratore per aziende da 3 a 15 dipendenti;**
- **3 lavoratori per le aziende da 16 a 30 dipendenti;**
- **del 2% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati nelle aziende con oltre 30 dipendenti.**

**Resta fermo l'obbligo di ripristino del tempo pieno al raggiungimento del limite di età suddetto del bambino o su richiesta dello stesso lavoratore. La richiesta di part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa”.**

## Art. 16 CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario, il lavoratore con contratto a tempo determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di **10 giorni di calendario**.

## Art. 21 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare la possibilità a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali ed avventizi), compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, di usufruire della previdenza integrativa così come prevista dal D.L.vo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire al Fondo di previdenza complementare volontaria denominato Alifond.

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 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori 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 , anche a part-time, occupati dopo il 28 aprile 1993.

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 entro i limiti di

deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato a partire dalla data di effettivo esercizio del Fondo stesso.

Tale versamento sarà effettuato a cura del datore di lavoro e con le modalità 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.

Destinatari della forma pensionistica complementare nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro, compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata pari o superiore a 100 giornate lavorate.

**Le parti si impegnano a divulgare la previdenza complementare organizzando apposite campagne informative in particolare con le aziende e in accordo con le OO.SS territoriali, promuoveranno presso le proprie sedi o in alternativa individuando sedi idonee, momenti di informazione e approfondimento da tenersi durante l'orario di lavoro sulle prerogative dell'istituto ed i vantaggi offerti ai lavoratori aderenti**

#### **Art. 24 MEZZI DI TRASPORTO**

Il datore di lavoro è tenuto **normalmente** a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dallo stesso lavoratore, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere almeno pari ad 1/5 del prezzo del carburante per chilometro di percorrenza.

Le parti si incontreranno entro il 20 gennaio di ogni anno in sede territoriale per fissare le tariffe di rimborso chilometrico in base alla fluttuazione media del costo del carburante registrata nell'anno precedente.

Fermo restando quanto previsto al II comma, i CIT potranno stabilire diverse modalità di criteri di individuazione dei rimborsi chilometrici.

#### **Art. 25 TRASFERTE E MISSIONI**

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio debbono essere rimborsate a piè di lista, previa documentazione, entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso spese per vitto, alloggio e viaggio.

Il tempo impiegato per il viaggio alla guida della macchina operatrice dalla sede aziendale sino al fondo/terreno da trattare e ritorno è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo eccedente il normale orario contrattuale sarà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore si avvale del servizio di trasporto, che il datore di lavoro è **normalmente** tenuto, al fine di ridurre il disagio del lavoratore, ad organizzare ed assicurare dalla sede aziendale fino al fondo e/o terreno oggetto della lavorazione, al lavoratore stesso spetterà l'indennità di trasferta ex art. 51 comma 5° del TUIR, così come regolata nel presente articolo.

Nel caso previsto dal precedente comma, l'orario di lavoro decorre dal momento in cui il

lavoratore svolge la sua attività presso il fondo/terreno del Committente e l'eventuale tempo eccedente il normale orario di lavoro svolto presso il fondo/terreno verrà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente CCNL.

Nel caso in cui il lavoratore faccia uso del proprio mezzo, allo stesso spetterà il trattamento previsto dall'art. 24 del CCNL oltre all'indennità di trasferta come sopra definita.

Il tempo impiegato per il viaggio dalla sede aziendale al fondo/terreno dove si svolge l'attività lavorativa e ritorno, darà diritto ad una indennità forfettaria di trasferta, per ogni giornata di prestazione effettiva, non inferiore alle seguenti misure:

- fino a 15 km, euro 16,00;
- da 16 a 30 km, euro 28,00;
- da 31 a 50 km, euro 38,00;
- oltre 50 km, euro 44,00.

Per le aree metropolitane la distanza indicata nella precedente tabella verrà calcolata dalla sede dell'azienda anziché dal confine del territorio comunale.

## **Art. 27 MALATTIA ED INFORTUNIO**

Per le assicurazioni sociali, la maternità, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattia e assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

### ***TUTELA DELLA SALUTE – VISITE MEDICHE***

E' data facoltà al datore di lavoro, in accordo con le organizzazioni sindacali, di disporre visite mediche finalizzate a prevenire i fattori di rischio sul lavoro.

### ***ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNIO***

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo caso di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire - da parte del lavoratore - l'invio del certificato medico attestante la malattia.

L'impresa ha facoltà di far controllare la malattia con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

In mancanza delle comunicazioni sunnominate l'assenza sarà considerata ingiustificata.

### ***CONSERVAZIONE DEL POSTO***

All'approssimarsi della fine del periodo di comporta l'azienda comunica per iscritto al lavoratore la data di scadenza di detto termine, indicando la possibilità di usufruire dell'aspettativa.

#### ***1) Operai***

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno (1 gennaio – 31 dicembre); nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale fino alla guarigione o alla cessazione della indennità di inabilità temporanea.

## **2) Impiegati**

Nel caso di malattia, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo:

- di mesi 6 per un'anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a 5 anni;
- di mesi 10 per un'anzianità di servizio presso l'azienda compresa fra 5 e 10 anni;
- di mesi 12 per un'anzianità di servizio presso l'azienda superiore a 10 anni.

Trascorso il periodo, di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso il lavoratore ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto salvi restando tutti gli altri diritti dallo stesso acquisiti in dipendenza del presente contratto.

L'impiegato nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **A) Malattia**

##### **A1) Operai**

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro, all'operaio assente per malattia, è tenuto a corrispondere un'indennità pari al 90% della normale retribuzione giornaliera **per i tre giorni di carenza**.

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza e fino al 180° giorno il datore di lavoro deve corrispondere, all'operaio a tempo indeterminato assente per malattia, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS fino a raggiungere il 90% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Per l'operaio con contratto a termine la normativa di cui al comma precedente si applica per le malattie di durata superiore ai **7 giorni**.

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

**Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare comunicazione per iscritto al lavoratore dell'approssimarsi della scadenza dei 180 giorni di malattia indicando espressamente la possibilità di usufruire della aspettativa**

**In caso di patologia grave e continuativa la conservazione del posto, a richiesta del lavoratore, sarà prolungata per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.**

**I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di ulteriore aspettativa di cui al comma precedente dovranno presentare richiesta mediante raccomandata AR prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.**

**A fronte del perdurare della patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodiche documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi”**

## **A2) Impiegati**

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico.

Anzianità presso l'azienda	Corresponsione dello stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione di mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia professionale si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

## **B) Infortunio e malattia professionale**

### **B1) Operai**

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 100% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.

A decorrere dal 4° giorno e fino al 180°, il datore di lavoro deve corrispondere all'operaio, assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Se l'assenza si protrae oltre il 180° giorno il lavoratore percepirà il trattamento corrisposto dall'INAIL.

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

### **B2) Impiegati**

L'impiegato in stato di infortunio o malattia professionale avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anzianità presso l'azienda	Corresponsione dello stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione di mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio o malattia professionale si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio o malattia professionale verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

I trattamenti relativi a malattia, infortuni e malattia professionale saranno corrisposti con il normale periodo di paga.

### **Impegno a verbale**

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato non spetta, comunque, alcun trattamento economico a carico delle aziende successivamente alla scadenza prefissata nel contratto individuale di assunzione o a quella stabilita con successivo contratto individuale di proroga.

Le parti si danno atto che quanto sopra si riferisce ai contratti di lavoro stipulati in applicazione delle disposizioni previste dalla legge.

### **NUOVO ARTICOLO**

**E' ammesso l'utilizzo dell'istituto del distacco ai sensi del D.lgs 276/2003 previa informazione alle organizzazioni sindacali territoriali**

#### **Art. 35**

#### **ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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

Le richieste sono soddisfatte nei limiti stabiliti dalla legge e comunque per almeno un lavoratore ogni anno.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
- c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge, o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
- d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge, quando imposta con provvedimento delle autorità competenti;
- e) congedo formativo ai sensi degli articoli 3, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000 n° 53.
- f) per le spese da sostenere per il matrimonio;**
- g) per le spese da sostenere in caso di adozione o affidamento estero;**
- h) per le spese da sostenere in caso di decesso di parenti in linea retta di 1° grado e coniuge;**
- i) per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a seguito di una lunga malattia;**

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro ed è 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 non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

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

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

- a) 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;
- b) da copia autenticata dalla licenza edilizia
- c) dal progetto, comprensivo dei corsi 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:

1. il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;
2. 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;
3. 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, 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 due 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.

In tutti i casi di anticipazione, che, comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non 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 primo 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;
- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità,

al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione, così come previsto alla lettera d) del presente articolo.

Qualora tutti i suesposti 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.

#### **Art. 41 RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle Aziende e dei lavoratori.

L'orario di lavoro a tempo parziale potrà avere le seguenti articolazioni:

- di tipo orizzontale, vale a dire con una presenza del lavoratore in tutti i giorni normalmente lavorati della settimana e con una riduzione del numero delle ore lavorate giornalmente;
- di tipo verticale, vale a dire con un lavoratore che svolge attività lavorativa a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui le norme previste dal C.C.N.L. per il personale a tempo pieno devono essere applicate al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minore durata dell'orario di lavoro settimanale, semprechè siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

- 1) gli elementi costitutivi della retribuzione vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione e il lavoratore a tempo parziale gode di tutti i benefici e dei medesimi diritti di lavoratori a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, non costituisce causa di giustificato motivo di licenziamento.
- 2) in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata ai fini degli aumenti periodici di anzianità durante il rapporto di lavoro a tempo parziale viene valutata nella stessa misura percentuale in cui è stato prestato il lavoro a tempo parziale;
- 3) ai lavoratori con rapporto di lavoro, a tempo parziale di tipo orizzontale spettano gli stessi istituti e diritti dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate). A tali lavoratori spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate). Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le ferie vanno riproporzionate alla durata della prestazione di lavoro.
- 4) l'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata con riferimento alla retribuzione percepita in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro;
- 5) il datore di lavoro in caso di comprovate esigenze organizzative di carattere contingente, può richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare, previo

consenso degli stessi, entro i limiti del 10% della durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo parziale riferiti a periodi non superiori al mese e da utilizzare nell'arco di più settimane. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. In caso di part-time orizzontale il lavoratore potrà svolgere al massimo 1 ora di lavoro supplementare al giorno. In caso di lavoro supplementare, spetta per ogni ora di lavoro svolto, un trattamento economico orario maggiorato del 27 % per cento, del 40 % del lavoro festivo o notturno, del 60 % per il lavoro festivo notturno. Tutti gli istituti contrattuali (normativi, retributivi) e di legge sono proporzionati alle percentuali delle ore ordinarie effettivamente svolte dal lavoratore a tempo parziale, comprese quelle supplementari e straordinarie, rispetto alle 39 ore. Nel caso in cui per situazioni contingenti e di emergenza l'azienda dovesse richiedere prestazioni che vanno oltre il limite delle ore supplementari sopra definite, per queste ore eccedenti è dovuto al lavoratore la maggiorazione del 50%.

- 6) nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, ma sono consentite ore di lavoro straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere, e comunque nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato per iscritto, con indicazione della prestazione lavorativa alla quale il dipendente viene adibito, della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, del trattamento economico, del periodo di prova, del preavviso per il licenziamento e va inviato entro 30 giorni alla direzione Provinciale del lavoro competente per territorio, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali/unitarie.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di richiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (**clausola flessibile**) che non dovrà comunque essere effettuata per un periodo continuativo superiore a mesi tre e purché si verifichino le seguenti condizioni:

- 1) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- 2) esigenze connesse alla funzionalità del servizio;

Il datore di lavoro ed il lavoratore a tempo parziale possono concordare anche contestualmente alla stipula del contratto, un patto che autorizza il primo a modificare, previo preavviso non inferiore a 15 giorni, il cambiamento della collocazione temporale della prestazione.

Il consenso del lavoratore deve essere scritto ed egli potrà recedere con preavviso scritto di almeno un mese per esigenze familiari, per esigenze di tutela della salute, per necessità di attendere ad altra attività lavorativa, per uso del tempo per la solidarietà sociale, ma non prima che siano trascorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto.

Il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere tale clausola non costituisce motivo di licenziamento.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella condizione di diversa collocazione temporale rispetto a quello concordato, comporta in favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura del 50%.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale deve essere effettuata con atto scritto, con l'assistenza di un rappresentante sindacale, o in mancanza, con convalida della direzione provinciale del lavoro.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale a tempo pieno e l'Azienda, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale deve dare tempestiva informazione al personale dipendente occupato a tempo pieno, anche tramite l'affissione della comunicazione in

luogo accessibile a tutti.

Per quanto non espressamente indicato nel presente articolato, si rimanda alle disposizioni di legge di pertinenza.

**Impegno a verbale**

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a riunirsi entro trenta giorni in caso di intervenute modifiche normative