FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI, AFFINI E DEL TURISMO

CGIL FLAI
FEDERAZIONE NAZIONALE SETTORE AGROINDUSTRIA

UILTuCS
UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE, IL COMMERCIO, IL TRASPORTO, L'ESPORTAZIONE E L'IMPORTAZIONE ALL'INGROSSO DI FIORI FRESCHI RECISI, VERDE E PIANTE ORNAMENTALI PER IMPRESE COMMERCIALI, CONSORTILI O COOPERATIVE E G.E.I.E..

2016 - 2018

A.N.C.E.F.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMMERCIO ED ESPORTAZIONE FIORI

FLAI-CGIL - FISASCAT-CISL - UILTUCS-UIL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e g.e.i.e..

2016 - 2018

L'anno 2016 il giorno 22 del mese di giugno, in Sanremo, presso la sede di ANCEF Via Q. Mansuino, 12

TRA

L'**ANCEF** Associazione Nazionale Commercianti ed Esportatori Fiori rappresentata dal Presidente Sig. Paolo Di Massa, assistito dai componenti la Commissione Trattante Sig. Silvio Bregliano, Sig. Sergio Viglietti, Sig. Claudio Bagnoli, e dalla Segreteria D.ssa Simona Savio;

DA UNA PARTE

E

DALL'ALTRA PARTE

La Flai-Cgil rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Ivana Galli, dai Segretari Nazionali Giovanni Mininni, Marco Bermani, Ivano Gualerzi, Mauro Macchiesi, Sara Palazzoli, da Davide Fiatti del Dipartimento Agricoltura della struttura nazionale, dal Segretario Generale della Flai di Imperia Giovanni Trebini assistiti dal Segretario Generale Confederale Nazionale Susanna Camusso;

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Davide Guarini, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso, unitamente alla delegazione trattante composta dal Segretario Generale Regionale Fisascat Liguria Silvia Michela Avanzino e dalla Segreteria Fisascat Territoriale di Imperia-Savona Massimiliano Scialanca, Giorgio Vento, Floriana Vissà e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan,, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenica Calabrò, Malgara Cappelli, Stefania Chirico, Luigi Conte, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Enrico De Peron, Pancrazio Di Leo, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Ulrike Egger, Fabrizio Ferrari, Antonio Fiorenza, Adriano Giacomazzi, Angela Lazzaro, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Valerio Natili, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Alberto Pluda, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Selena Soleggiati, Luca Trinchitella, Michele Vaghini con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Annamaria Furlan.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto BOCO; dai Segretari Nazionali: Paolo ANDREANI, Emilio FARGNOLI, Gabriele FIORINO, Stefano FRANZONI, Marco MARRONI, Ivana VERONESE; dal Tesoriere Mauro MUNARI, Antonio VARGIU operatore cv Segretario Nazionale e da Paolo PROIETTI del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Cristiano ARDAU, Massimo AVENI BANCO, Giuliana BALDINI, Fabrizio BONTA', Luigino BOSCARO, Marco CONFICCONI, Rocco DELLA LUNA, Sergio DIECIDUE, Marianna FLAUTO, Caterina FULCINITI, Giovanni GAZZO, Giada GRIMALDI, Pasquale GUARRACINO, Bartolo IOZZIA, Walter LARGHER, Mario MICCOLI, Giannantonio PEZZETTA, Anna Maria SELVAGGIO, Riccardo SERRI, Giuseppe SILVESTRO, Gennaro STRAZZULLO, Giuseppe ZIMMARI, Matteo ZORN.
Con la partecipazione di una delegazione di settore composta da Piercarlo Borgo e Luciano Gullone

SI E' STIPULATO

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio e il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e g.e.i.e., composto da **80** articoli letti, approvati e sottoscritti da tutte le organizzazioni stipulanti.

TITOLO I
PARTE INTRODUTTIVA

Articolo 1 – Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro a tempo determinato e stagionale, per gli operai e gli impiegati, dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori recisi e verde o piante ornamentali, in qualunque forma costituite, tanto in imprese commerciali che consortili o cooperative e G.E.I.E. nonché le aziende dell'indotto del settore.

Il CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile e sostituisce, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini riferite alle medesime categorie, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

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

Articolo 2 - Struttura contrattuale

Oltre al presente C.C.N.L. le parti stabiliscono, nel rispetto degli accordi interconfederali, che la contrattazione di secondo livello si dovrà svolgere a livello aziendale.

La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti delegati, in tutto o in parte, dal presente articolo.

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e di altri elementi di competitività di cui le imprese eventualmente dispongano.

A livello aziendale saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- Esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro;
- Flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- Salario di produttività;
- Altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

L'accordo di secondo livello avrà durata triennale.

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

I contratti aziendali stipulati fra le parti dovranno essere trasmessi all'Osservatorio di cui al successivo art.6.

Nota a verbale:

Le parti convengono, al fine di agevolare e diffondere la contrattazione di secondo livello, di istituire un tavolo di confronto a livello nazionale per la definizione delle linee guida. Tale tavolo dovrà comunque insediarsi entro il 31.12.2016.

Articolo 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale, procedure di rinnovo

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 11 aprile 2013 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata triennale a decorrere dal 1 gennaio 2016 e scade, sia per la parte normativa sia per le materie retributive, il 31 dicembre 2018.

Le proposte per il rinnovo del presente CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto.
La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Articolo 4 - Efficacia del contratto e inscindibilità delle disposizioni
Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle territoriali a loro aderenti.
Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro. Ferma tale inscindibilità, le parti con il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli in atto che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5 – Sistema delle relazioni
Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse inerenti al rapporto di lavoro.
In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono, relativamente ai temi o questioni di specifico interesse inerenti al rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali previsti dal presente CCNL o da accordi locali sottoscritti tra I firmatari del presente CCNL .
Il datore di lavoro che ha la necessità di avviare una riorganizzazione aziendale dovrà avere un preventivo confronto con i sopra indicati soggetti bilaterali e, ove non fossero presenti, con le OOSS firmatarie del presente contratto. In tale confronto le parti valuteranno la necessità degli eventuali demansionamenti proposti e le ricadute in azienda, al fine di salvaguardare l'occupazione

Articolo 6 – Osservatorio Nazionale
L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse riunendosi almeno tre volte all'anno al fine di esaminare i seguenti punti:

- Analisi del settore e del suo andamento in relazione alla situazione nazionale ed internazionale ed ai flussi commerciali e/o loro modificazioni.
- Analisi dei processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che influiscono sulle attività di commercializzazione.
- Analisi e proposte per l'incentivazione di un moderno sistema di commercializzazione del prodotto, con la previsione di promuovere incontri congiunti e/o disgiunti con i competenti ministeri, enti pubblici, regioni o enti locali in genere al fine di individuare forme opportune di sviluppo del commercio ed esportazione/importazione dei fiori.
- Analisi e proposte in ordine al mercato del lavoro o allo sviluppo dell'occupazione giovanile, del lavoro femminile, formazione lavoro, struttura occupazionale del settore, qualificazione e riqualificazione professionale.

  Le Commissioni Paritetiche Territoriali, ove costituite, svolgono anche la medesima attività per i territori di rispettiva competenza.

Articolo 7 – Pari opportunità
Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla legge n. 125 del 10/4/91 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni propositive e atte ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità uomo-donna nel settore.
Le parti demandano la questione di quanto previsto al primo comma, all'Osservatorio nazionale e alle Commissioni Paritetiche territoriali ove costituite.

TITOLO III
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Articolo 8 – Assunzione
L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.
E' consentita altresì l'assunzione del personale con prefissione di termini nei modi previsti dall'art. 13 del presente C.C.N.L. oltre che nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:

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

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

Articolo 9 – Contratto individuale
Tra il datore di lavoro e il lavoratore dovrà essere redatto e sottoscritto, all'atto dell'assunzione, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.
In tale contratto individuale dovranno essere precisati:

a) dati del datore di lavoro;
b) dati del lavoratore;
c) gli estremi del C.C.N.L. applicato;
d) la data di assunzione;
e) la durata del periodo di prova;
f) la mansione ed il livello di inquadramento;
g) la retribuzione;
h) il numero di matricola assegnato;
i) la durata del rapporto di lavoro;
l) l'orario di lavoro.

Le parti contraenti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale, dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Articolo 10 – Soggetti riservatari
Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6 dell'art.25 della legge n.223/91 le assunzioni di personale inquadrato nei seguenti livelli:
- Quadri; 1°/S; 1°; 2°, 3°, 4° e 5°.

Articolo 11 – Periodo di prova
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLI	PERIODO
Quadri	06 MESI
1°/S	04 MESI
1°	90 GIORNI
2°	60 GIORNI
3°	45 GIORNI
4°-5°-6°	30 GIORNI

Il periodo indicato per quadri e 1 livello super deve essere computato in giorni di calendario; i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei di ferie e delle mensilità supplementari.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.
Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non superiore a sei mesi, il periodo di prova si intende dimezzato.

Articolo 12 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne dei bambini e degli adolescenti
Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n°977, così come modificata dal d.lgs. 04.08.1999 n°345 e dal d.lgs. 18.08.2000 n°262.
Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai15 anni compiuti.
Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, d.lgs. 26.03.2001 n°151.)

Articolo 13 – Lavoro a tempo determinato e Lavoro Stagionale

Lavoro a tempo determinato
Fermo restando che di norma le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo anche conto delle specifiche normative previste nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.
Copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente casuale, non sia superiore ai dodici giorni.
Nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti stabiliscono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che hanno carattere temporaneo o contingente, quali:

1. temporanei incrementi dell'attività dovuti alle esigenze connesse al ricevimento, consegna, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa di particolari prodotti florovivaistici;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3. sostituzione di lavoratori in ferie;
4. attività lavorative di confezionamento, packaging, spedizione, ecc. connesse a progetti promozionali o pubblicitari e commerciali;
5. attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
6. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali, ad esempio, le festività religiose e civili nazionali ed estere, manifestazioni e ricorrenze delle tradizioni nazionali ed estere, ecc.;
7. esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo peculiari dei prodotti florovivaistici;
8. esigenze connesse a cause di forza maggiore per fattori climatici, per eventi o calamità naturali.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere individuate congiuntamente ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.
Resta comunque fatta salva per le aziende, ricorrendo le specifiche previsioni normative di cui al D.Lgs 81 del 2015, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

Lavoro stagionale

Per quanto previsto dal **D.Lgs n. 81/2015 art.21 c.2** le parti, tenuto conto che il settore del commercio all'ingrosso, del trasporto, dell'esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi, delle fronde verdi e delle piante ornamentali è fortemente caratterizzato dalla stagionalità, che deriva dalla tipicità dei prodotti, la cui lavorazione, condizionamento e commercializzazione è direttamente riconducibile, nel corso dell'anno, al preliminare lavoro di produzione agraria che è caratterizzato da più cicli stagionali, fattori questi che postulano l'utilizzazione anche di personale stagionale a tempo determinato, individuano, come attività stagionali, quelle correlate ai cicli produttivi del fiore reciso e del verde ornamentale e delle piante in vaso nelle diverse zone di produzione sul territorio nazionale.
Le Commissioni Paritetiche territoriali possono individuare, secondo le specificità dei comprensori, le attività stagionali più significative per il territorio di competenza.
Il contratto stagionale a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi.
Le aziende che intendono procedere a tale tipo di assunzioni, dovranno darne preventiva comunicazione, per il parere di conformità contrattuale, alla Commissione Paritetica Territoriale, là dove costituita, o alla Commissione Paritetica Nazionale, specificando:

- il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato o stagionale;
- il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;
- le mansioni ed il livello contrattuale;
- il numero di dipendenti in forza in azienda all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, festività nazionali, festività

infrasettimanali, ed ex-festività è assolto dal datore di lavoro con il pagamento delle maggiorazioni di cui al successivo art. 50.

Articolo 14 – Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato, nelle ipotesi previste dalla normativa vigente e dal presente contratto, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 15 - APPRENDISTATO

Le parti riconoscono che l'apprendistato, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto di lavoro, è una forma contrattuale idonea e finalizzata all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso un tirocinio di formazione per acquisire competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) Per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
b) Professionalizzante
c) Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Per i contratti di apprendistato di cui alle precedenti lettere a) e c), le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, anche all'esito della completa attuazione della legge n. 53/2003 e successive modificazioni e integrazioni per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale.

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, oppure dal compimento del diciassettesimo anno di età se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs.17 ottobre 2005 n.226.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello d'inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria dl rapporto di lavoro superiore a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale, secondo lo schema di cui all'allegato (1/C) al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, dovrà comprendere:

- la descrizione del percorso formativo,
- le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali,
- le competenze possedute,
- l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a quindici dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue ed è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali. Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

L’apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all’azienda. In caso d’interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l’attività formativa svolta.
La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.
Le ore di formazione a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria ed in affiancamento al tutor aziendale saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall’apprendista e dal tutor aziendale.
In attesa dell’attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l’attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all’allegato (2/C) del presente CCNL.
Le Parti, al fine di dare piena ed immediata attuazione, su tutto il territorio nazionale, al rapporto di apprendistato professionalizzante, definiscono gli standard formativi per i profili professionali del settore commercio all’ingrosso ed esportazione e importazione fiori come da allegato (3/C) che costituisce parte integrante del presente CCNL.
I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.
I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l’apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- un livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l’apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti assunti per l’acquisizione delle qualifiche a mansioni comprese nel quinto livello di inquadramento, l’inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono al sesto livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato ed al quinto livello per la restante.
Alla fine dell’apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
E’ vietato stabilire il compenso dell’apprendista secondo tariffe di cottimo.
Il rapporto di apprendistato si conclude in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:
1 livello - 36 mesi
2 livello - 36 mesi
3 livello - 24 mesi
4 livello - 24 mesi
5 livello - 12 mesi
La retribuzione dell’apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per l’ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.
In caso di malattia, decorso il periodo di prova, spetta all’apprendista il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

a) per il primi tre giorni di malattia un’indennità pari all’80% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto, un’indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova d’idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria

professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.
Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.
Il datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati in numero inferiore a tre, può assumere fino a tre apprendisti.

Articolo 16 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI.
Per le aziende con cicli di lavoro stagionali, sarà possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro per un periodo da 36 (trentasei) mesi a un massimo di 60 (sessanta) mesi dalla prima assunzione, per tutte le qualifiche previste dal presente C.C.N.L.
Le aziende potranno avvalersi delle suddette norme avviando specifica richiesta alla Commissione Paritetica Territoriale là dove costituita.
La Commissione Paritetica Territoriale provvederà, di norma, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ad esprimere il parere di conformità, verificato l'iter della stagionalità e il conseguente periodo di apprendistato, utile per le procedure di legge previste per l'avvio al lavoro.
L'azienda comunicherà alla Commissione Paritetica, al termine del periodo di apprendistato previsto, l'esito formativo dello stesso.

Articolo 17 - LAVORO A TEMPO PARZIALE
Le parti convengono nel considerare il rapporto di lavoro a tempo parziale quale mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
Per lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario di lavoro ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo c.d. misto. Il trattamento economico e normativo è stabilito secondo i criteri di proporzionalità riferito all'entità della prestazione lavorativa.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- Il periodo di prova in caso di nuove assunzioni;
- La durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità:
- La durata della prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
    a. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale 16 ore;
    b. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile 64 ore;
    c. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale 532 ore;
- L'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

La durata della prestazione lavorativa non potrà di norma essere inferiore ai minimi definiti ai precedenti punti a,b,c.
Le parti, con accordo scritto potranno stabilire comunque una prestazione di durata inferiore, fatte salve le condizioni aziendali in atto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a. volontarietà di entrambi le parti;
b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e. volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale.

In caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore part-time a tempo indeterminato ha diritto di precedenza se svolge mansioni identiche od equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è fissato in 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

LAVORO SUPPLEMENTARE

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive del settore della commercializzazione dei prodotti florovivaistici è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra specificate, saranno compensate,in via definitiva, con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45, maggiorata del 35% a titolo di 13°,14°, ferie, festività e TFR, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale determinato dal presente CCNL. Tali prestazioni saranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di cui all'art. 45 maggiorata del 30%.

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, e dall'art. 3, commi 7,8,9 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 45 del D.Lgs. 276/2003, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti, con specifico patto scritto dal quale emerga la loro espressa volontà, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
b) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a) l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità), dandone preavviso alla Commissione Paritetica Territoriale, là dove costituita, e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro

prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'art.45, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.
In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.
Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b) l'azienda ha facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti), dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'art. 45, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.
In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Articolo 18 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.
Ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.
In particolare, il ricorso alla somministrazione di lavoro è ammessa nelle seguenti ipotesi:

- temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- aumento temporaneo delle attività derivanti da richiesta di mercato, dall'acquisizione di commesse, dalla commercializzazione di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- esigenze di lavoro temporaneo per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione dei prodotti, direct-marketing;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di particolare servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate;
- inserimento di figure non comprese nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenza specifica nel campo della sicurezza del lavoro, dell'ambiente e della prevenzione.

La durata massima del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è di un anno.
Il contratto può essere prorogato:

- per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato la sostituzione.

I prestatori di lavoro somministrato non possono superare, nell'arco di dodici mesi, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, alla Commissione Paritetica Territoriale, ove costituita, o alle Segreterie territoriali delle organizzazioni firmatarie il CCNL, relativamente al numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Articolo 19 - Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa di carattere discontinuo e intermittente nei limiti e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo e dalle disposizioni di legge.
Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato in periodi con una particolare intensità lavorativa. Tali periodi saranno individuati tra le rappresentanze territoriali delle Parti firmatarie del presente contratto.
Al fine di monitorare l'utilizzo da parte delle aziende del contratto di lavoro intermittente i datori di lavoro dovranno inviare copia della comunicazione fatta, ai sensi di legge, alla Direzione Territoriale del Lavoro alla Commissione Paritetica Territoriale di competenza.

Articolo 20 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva del lavoro, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi e concordati, tra le parti stesse, riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.
Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

La formazione professionale e continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Le parti contraenti, congiuntamente, ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero comparto del commercio dei fiori, ed esprimono la comune opinione che, per il raggiungimento di tale obiettivo, sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dalle esigenze dei mercati di riferimento.
A tal fine le parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende, le R.S.U. e le Commissioni Paritetiche Territoriali potranno definire programmi specifici di

formazione. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.
Tenuto conto della necessità di formazione e aggiornamento delle competenze e di sviluppo delle professionalità della manodopera impiegata nel settore del commercio ed esportazione dei fiori e delle piante le Parti contraenti convengono che ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le aziende operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua (Fondoprofessioni) e che lo stesso "Fondo" interprofessionale si avvalga del modello di relazioni sindacali e degli strumenti paritetici bilaterali, così come disciplinati dal presente CCNL.
Nel caso in cui l'azienda si avvalga della formazione continua attraverso il Fondo lo stesso rilascerà una attestazione che avrà valore di certificazione delle competenze, nel caso in cui l'azienda operi diversamente dovrà attenersi a quanto previsto dalla legge.

TITOLO IV
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 21 – Classificazione del personale
La presente classificazione del personale non modifica le sfere di applicazione di leggi e regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie, richiamate e non richiamate nei precedenti contratti;
Quadri

1º Livello super: Direttore di unità o di funzione, direttore responsabile acquisti e/o vendite.

1º Livello: Funzioni ad elevato contenuto professionale e con responsabilità esecutiva quali: capo di servizio e di ufficio tecnico-amministrativo e commerciale - capo contabile - capo centro elaborazione dati - responsabile acquisti e/o vendite - ed altre qualifiche equivalenti.

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

3º Livello: Operatore di computer - compratore e operatore di mercato - autista meccanico - autista di linea - impiegato di concetto - operaio specializzato di officina - coordinatore distribuzione lavoro - ed altre qualifiche equivalenti.

4º Livello: Imballatore - traduttore addetto a traduzioni scritte - autista o operaio addetto al ritiro o controllo merce - operaio qualificato di officina - operaio qualificato - contabile d'ordine - stenodattilografo - selezionatore provetto - magazziniere - altre qualifiche equivalenti.

5º Livello: Traduttore senza obbligo di traduzione scritta - aiuto imballatore - confezionatore - selezionatore - cuoco di mensa aziendale - autista semplice - impiegato d'ordine - addetto magazzino - addetto alla colorazione - addetto alla fumigazione - altre qualifiche equivalenti.

6º Livello: Pulitore fiori - incartatore - custode - addetto al carico e allo scarico merce - addetto alle pulizie - insacchettatore - operaio generico.

ARTICOLO 22 – Quadri

La categoria dei quadri, introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190 del 13/5/85 si colloca, in una posizione intermedia tra i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e viene attribuita ai lavoratori che, con superiore grado di responsabilità, capacità gestionale, organizzativa e professionale, svolgono con ampia attribuzione di autonomia decisionale funzioni di centrale rilevanza ai fini del raggiungimento degli obiettivi di impresa.

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 70 lorde mensili per 14 mensilità. Tale indennità non è assorbibile da eventuali aumenti di merito.

Articolo 23 – Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

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

Articolo 24 – Anzianità convenzionale

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

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

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

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

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

Articolo 25 – Passaggio di qualifica

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, o a quelle corrispondenti a livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione stessa non diviene definitiva, ove la medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi anche se prestato in modo non continuativo nell'arco di un anno solare.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento alla attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga

abitualmente prestata, e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, fermo restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento a livello superiore.
Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.
In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categorie impiegatizie, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiego e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

TITOLO V
NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Articolo 26 – Orario di Lavoro
La durata dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Il nastro orario si intende fino ad un massimo di 12 ore giornaliere. Per i lavoratori inquadrati nei livelli di Quadro, 1° super e 1° si applicano, in materia di durata del lavoro, le norme di cui all'art. 3 del R.D.L. 692/23 salvo che non sia richiesto il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Articolo 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro
Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento all'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 250 ore nell'anno solare.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimane previste per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto per la flessibilità dell'orario di lavoro, dovrà comunicare alla Commissione Paritetica Territoriale i lavoratori ed il numero di ore effettuate in eccedenza nel mese, desumibili dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce la comunicazione. L'azienda dovrà altresì comunicare alla Commissione Paritetica Territoriale l'avvenuto recupero, trasmettendo i dati del lavoratore ed il numero di ore recuperate estratte dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce tale comunicazione.
Nel caso in cui in determinati periodi dell'anno, si verificasse un calo improvviso e non programmato di lavoro, l'azienda potrà far effettuare ai lavoratori un orario inferiore rispetto all'orario previsto dal contratto di lavoro mantenendo la retribuzione relativa all'orario contrattuale; l'azienda potrà successivamente compensare le ore effettuate in meno, con le ore effettuate per prestazioni aggiuntive durante i periodi di maggior intensità lavorativa.

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto dal paragrafo precedente, dovrà effettuare le comunicazioni alla Commissione Paritetica Territoriale così come inizialmente indicato.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità, in caso di rapporto di lavoro stagionale, il programma presentato dalle aziende dovrà corrispondere all'orario normale di lavoro previsto dall'art.27 del presente C.C.N.L., che a seguito del nulla osta necessario della Commissione dovrà essere comunicato dalle stesse ai singoli lavoratori interessati.
L'eventuale interruzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe già previste e concordate in sede locale.
I turni di lavoro devono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Articolo 28 – Riduzione dell'orario di lavoro
Oltre le 32 ore delle ex festività, ai lavoratori viene concessa una riduzione annua di altre 40 ore. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione di fatto del mese di marzo dell'anno successivo.
In alternativa all'orario di 40 ore settimanali, il datore di lavoro può fissare in 39 ore settimanali l'orario di lavoro; per il raggiungimento di tale orario concorrono,oltre l'assorbimento delle 32 ore di ex-festività altre 16 ore di permessi.
I restanti permessi, pari a 24 ore, dovranno essere usufruiti così come previsto dal comma precedente.

Articolo 29 – Riposo settimanale
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, **di norma in coincidenza con la domenica.**
Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali di cui alla legge 22/2/1934 n. 370 dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale mensile, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo **entro la settimana successiva**.

Articolo 30 – Giorni festivi
Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:
<u>Festività Nazionali</u>
1) 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) 1 Maggio - Festa dei Lavoratori
3) Il 2 giugno – Festa della Repubblica
<u>Festività Infrasettimanali</u>
1) Il primo giorno dell'anno
2) Il 6 Gennaio - Epifania
3) Il giorno di Lunedì dopo Pasqua
4) Il 15 Agosto - Festa dell'Assunzione
5) Il 1 Novembre - Ognissanti
6) L'8 Dicembre - Immacolata Concezione
7) Il 25 Dicembre - Natale
8) Il 26 Dicembre - Santo Stefano
9) La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro
Le ore di lavoro prestate nelle festività dovranno essere compensate come lavoro ordinario festivo con la maggiorazione del 50%.
Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.
Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, II comma, della legge 5 Marzo 1977, n. 54, (4 Novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidano con la domenica.

Articolo 31 – Ferie
Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi.
La settimana lavorativa è considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, quale che sia la durata e la distribuzione dell'orario settimanale.
Dal computo del predetto periodo di ferie, vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.
Per i lavoratori a tempo determinato - stagionale, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.13 del presente contratto.

Articolo 32 – Lavoro straordinario – festivo – notturno
Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.
Le ore di lavoro straordinario intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art 27 del presente contratto, verranno retribuiti con la retribuzione globale maggiorata:
- del 30% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora
- del 55% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora in avanti.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione globale maggiorata del 55%.
Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la retribuzione globale maggiorata del 70%.
Le ore festive notturne saranno maggiorate del 75%.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
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, su richiesta delle organizzazioni, presso la sede della Commissione Paritetica Territoriale, il registro, di cui al precedente capoverso, può essere sostituito da altra idonea documentazione.

Nota a verbale:

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

Articolo 33 – Sospensione del lavoro
In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, che non si configuri come interruzione del rapporto di lavoro per fine stagione, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.
La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Articolo 34 – Permessi per il diritto allo studio
Ai lavoratori dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami e che, in base alla legge 20 maggio 1970 n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a quaranta ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificazioni, dichiarazioni, libretti ed ogni altro idoneo mezzo prova).
Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale del lavoratore del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi comma, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 Dicembre 1972, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 Gennaio 1942, n. 86.
I lavoratori potranno richiede permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio. Il numero dei permessi concedibili si ottiene moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva alla data della richiesta.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare 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 20 a 40 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studi al quale intende partecipare; tale corso dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, 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 concordate con il datore di lavoro. Tali termini di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma del presente articolo, la direzione aziendale e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore comprensivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.
Eventuali condizioni di miglior favore si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili per le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Articolo 35 – Permessi straordinari
In casi speciali e giustificati, il lavoratore potrà richiedere compatibilmente con le esigenze della azienda in qualunque epoca dell'anno oltre i permessi previsti dall'art. 29, permessi non retribuiti.

Articolo 36 – Permesso matrimoniale
Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
Durante il periodo di congedo straordinario per il matrimonio il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Articolo 37 – Permessi per lutto
In caso di lutto a familiari legati da vincolo di parentela o di affinità entro il 2° grado, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni tre. Se in tale occasione il lavoratore dovrà spostarsi fuori dalla provincia in cui viene svolta l'attività lavorativa, i giorni di congedo saranno cinque, dei quali due non retribuiti.

Articolo 38 – Missioni e Trasferte
Al lavoratore in missione per servizio l'azienda è tenuta a corrispondere:

a. il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto;
b. il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
c. il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
d. un'indennità di diaria o trasferta per il rimborso delle spese non documentabili, diverse da quelle di cui alla lettera c), pari alla percentuale della retribuzione globale (1/26) di cui all'art.45 , così come stabilita nella sotto riportata tabella:

SERVIZI IN TERRITORIO:	NAZIONALE	ESTERO
da 06 a 12 ore	20%	30%
da 13 a 24 ore	40%	50%
oltre le 24 ore	60%	70%

L'indennità di cui al punto d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del presente contratto e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali a tale titolo, riconoscendosi per altro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.
Il trattamento di cui al punto d) assorbe anche l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.
Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, così come definito dal successivo art. 40, tali prestazioni dovranno essere remunerate come straordinario.
L'indennità di trasferta o diaria di cui alla lettera d) nella misura contrattuale forfettaria, ha natura risarcitoria a tutti gli effetti. Tale indennità, anche se dovuta in modo continuativo, mantiene la propria natura risarcitoria nei limiti dei valori giornalieri esenti dall'IRPEF.

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

Articolo 39 – Orario di lavoro in trasferta

Per il personale viaggiante si richiamano le norme previste dalla normativa vigente.
Per il personale di cui ai livelli 2° e 3° viaggiante in coppia, si applicano le seguenti norme:

a. il lavoro effettivo in trasferta sarà distribuito in parti uguali tra i due autisti; l'ulteriore tempo trascorso in trasferta (in cuccetta, a fianco dell'autista che conduce l'automezzo) non sarà computato come lavoro effettivo.
b. per la consumazione dei pasti saranno previste, per le durate di trasferta fino a 15 ore, un'interruzione di un'ora non retribuita o per le trasferte superiori alle 15 ore due interruzione, di un'ora cadauna, non retribuite.
c. il tempo in cui il lavoratore è lasciato in libertà, come previsto dalla normativa vigente, sarà considerato riposo non retribuito.

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

Articolo 40 – Doveri e responsabilità dei Conducenti

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

Articolo 41 – Ritiro della Patente di Guida

L'autista al quale, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata, dall'Autorità competente, la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di quattro mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo dovrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro previa consultazione presso la Commissione Paritetica Territoriale.
In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art.53, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 42 – Trasferimento del lavoratore

A norma dell'art. 13 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Articolo 43 – Indumenti di lavoro

E' istituita un'indennità di vestiario, ad ogni dipendente, nella misura di € 26,00 all'anno o per stagione.
Le ditte che forniscono ogni stagione due grembiuli, guanti e impermeabili sono esonerate dal pagamento di detta indennità.

TITOLO VI
NORME DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 44 – Retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a. retribuzione tabellare
b. retribuzione base (retribuzione tabellare + indennità di contingenza + e.d.r.);
c. retribuzione globale (base, scatti di anzianità, assegni ad personam nonché ogni altro compenso avente carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo.

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

I minimi tabellari di cui al presente C.C.N.L. sono rideterminati nella misura ed alle scadenze sotto riportate.

Le retribuzioni in vigore dal 1/01/2016 vengono aumentate di 75.00 euro per il terzo livello (riparametrati), così ripartiti:

25.00 euro dal 1/01/2016
25.00 euro dal 1/01/2017
25.00 euro dal 1/01/2018

Pertanto si riportano di seguito le nuove tabelle salariali.

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2016

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.708,65	529,57	10,33	2.248.54
1 / S	200	1.518,80	529,57	10,33	2.058,70
1	172	1.306,17	523,55	10,33	1.840,05
2	145	1.101,13	517,93	10,33	1.629,39
3	132	1.002,42	514,82	10,33	1.527,57
4	118	896,09	511,93	10,33	1.418,35
5	110	835,34	510,47	10,33	1.356,14
6	100	759,40	508,16	10,33	1.277,89

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2017

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.751,27	529,57	10,33	2.291,17
1 / S	200	1.556,67	529,57	10,33	2.096,57
1	172	1.338,74	523,55	10,33	1.872,62
2	145	1.128,59	517,93	10,33	1.656,85
3	132	1.027,42	514,82	10,33	1.552,57
4	118	918,44	511,93	10,33	1.440,70
5	110	856,17	510,47	10,33	1.376,97
6	100	778,34	508,16	10,33	1.296,83

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2018

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.793,88	529,57	10,33	2.333,78
1 / S	200	1.594,56	529,57	10,33	2.134,46
1	172	1.371,32	523,55	10,33	1.905,20
2	145	1.156,06	517,93	10,33	1.684,32
3	132	1.052,42	514,82	10,33	1.577,57
4	118	940,79	511,93	10,33	1.463,05
5	110	877,01	510,47	10,33	1.397,81
6	100	797,28	508,16	10,33	1.315,77

Gli aumenti di merito non potranno essere assorbiti da successivi miglioramenti economici contrattuali.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.
Al dipendente che usufruisce dell'alloggio all'interno della stessa azienda potrà essere trattenuto un quinto della normale retribuzione globale.

Nota a verbale:

Per quanto attiene gli aumenti relativi le mensilità dall' 1/01/2016 al 30/06/2016 detti aumenti verranno erogati:

1. per il 50% con la busta paga del mese di luglio 2016
2. per il restante 50% con la busta paga del mese di novembre 2016.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del 2016 gli importi residui verranno liquidati con l'ultima paga base utile.

Articolo 45 – 13° Mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda, intendendo per mese intero, le frazioni pari o superiori a 15 giorni.
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi al periodo in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, di cui all' art. 61 del presente contratto, la lavoratrice ha diritto di percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.
Per i lavoratori a tempo determinato e stagionali si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.13 del presente contratto.

Articolo 46 – 14° Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto, sarà corrisposto, il 1º Luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 Giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità).

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 1º Luglio; nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data e sempre che sia superato il periodo di prova, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanto sono i mesi di servizio prestato, intendendo mese intero le frazioni pari o superiori a quindici giorni.

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

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

Per i lavoratori a tempo determinato e stagionali, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.13 del presente contratto.

Articolo 47 – Scatti di anzianità

Il personale ha diritto a dieci scatti triennali di anzianità.

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente il 31.12.2009 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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

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

LIVELLI	IMPORTI IN EURO
QUADRI	34,70
1/S	30,30
1	29,50
2	26,90
3	25,00
4	23,70
5	23,10
6	22,40

Articolo 48 – Premio di stagionalità

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

Importi in vigore dal 01/01/2013

LIVELLI	PARAMETRO	IMPORTO MENSILE/EURO
Quadro	225	30,66
1/S	200	27,26
1	172	23,44
2	145	19,76
3	132	18,00
4	118	16,08
5	110	15,00
6	100	13,63

Tale importo verrà rapportato al numero di mesi effettivamente lavorati, considerando mese intero quello superiore o pari a 15 giorni e verrà corrisposto alla data della cessazione del rapporto di lavoro per fine stagione.
Detto importo in quanto autonomo è escluso dal computo di ogni istituto contrattuale.
Il premio non è dovuto ai lavoratori che risultassero dimissionari o che venissero licenziati per giusta causa o in seguito a provvedimento disciplinare.

Articolo 49 – Indennità percentualizzate
Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato - stagionale per ferie, tredicesima mensilità quattordicesima mensilità, festività nazionali, festività infrasettimanali, ed ex-festività è assolto dal datore di lavoro con l'applicazione delle seguenti maggiorazioni alla normale retribuzione globale lorda:

ISTITUTO CONTRATTUALE	PERCENTUALE
ferie giorni 26 lavorativi	08,33%
tredicesima mensilità	08,33%
quattordicesima mensilità	08,33%
festività nazionali, infrasettimanali ed ex-festività	05,45%
Totale	**30,44%**

Le parti concordano e danno atto che la percentualizzazione stabilita per le festività comprenderà il pagamento della totalità delle festività ricadenti nel periodo di stagione, lavorate e non lavorate, oltre le ex-festività, e che pertanto non dovranno essere retribuite anche se lavorate.
Gli importi risultanti dall'applicazione di detta percentuale potranno essere accantonati e corrisposti non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 50 – Indennità di Cassa
Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della retribuzione tabellare.

Articolo 51 – Prospetto paga
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto, nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, sigla e/o timbro del datore di lavoro o chi ne fa le veci.

Articolo 52 – Trattamento di Fine Rapporto
Oltre al preavviso di cui all'art. 64 o, in difetto, oltre a corrispondere l'indennità di cui all' art.64, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda deve corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto.
Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni si computano come mese intero, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 29/05/1982 n. 297.

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

- rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art.64;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- l'indennità di diaria e trasferta di cui all'art. 39, anche se corrisposta in modo continuativo, che rientra nei limiti dei valori giornalieri esenti dall'IRPEF;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL);
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Il prestatore di lavoro, con almeno sette anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
Le richieste sono soddisfatte entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al precedente comma, e comunque del 40% del numero dei dipendenti.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, allegando idonea documentazione.
c) per i casi previsti dall'art. 7 legge 8/3/2000 n. 53.
d) per i casi di cui all'art. 62 del presente CCNL.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R.
I contratti di secondo livello possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.
In caso di decesso del dipendente, l'indennità di anzianità T.F.R. e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.
All'atto della cessazione dal servizio deve essere corrisposto il trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già ricevuto dal dipendente. La somma deve essere corrisposta nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alle legge 29/5/82 n.297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a contestazioni o altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno della effettiva cessazione del servizio. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.
In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità - T.F.R. nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art.64 del presente contratto.
In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'articolo 1 della Legge 9 Gennaio 1963, n. 7 le dimissioni presentate dal lavoratore nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese dalla Direzione Territoriale del Lavoro.
Il lavoratore che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intera indennità di anzianità - T.F.R. - prevista con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.64 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.
Per il trattamento spettante al lavoratore che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.63 del presente contratto.

TITOLO VII
PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

DICHIARAZIONE D' INTENTI
Le parti, concordato che il Fondo Est è lo strumento più affine al settore del commercio florovivaistico, si impegnano a verificare la possibilità di un accordo di adesione al Fondo stesso come già assicurato dai rispettivi CCNL del Terziario, Turismo, Ortofrutta, Farmacie ecc..
Raggiunto tale accordo si provvederà a concordare un apposito articolo da inserire nel presente CCNL con la relativa determinazione della contribuzione obbligatoria per l'adesione al Fondo.

Articolo 53 – Previdenza e assistenza
Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le disposizioni di legge in vigore. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

Articolo 54 – Fondo nazionale di previdenza integrativa
Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti, compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, la previdenza integrativa complementare, così come prevista dal D. Lgs. n°124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti, con l'accordo sottoscritto il 27 maggio 2004, hanno aderito al Fondo di previdenza complementare FON.TE (Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del terziario, commercio, turismo e servizi).
Le contribuzioni dovute al Fondo da parte del lavoratore aderente, con decorrenza dal momento che ne fa richiesta, e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 0,55% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;
- 1 % della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro; a far data dall'1.01.2016 la quota a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,2%;
- una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50%;
- il 100% del T.F.R. maturando al momento dell'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche part-time, di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

E' data facoltà ai lavoratori, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, di effettuare versamenti più elevati di quelli previsti, sulla base delle disposizioni delle leggi vigenti. Le trattenute, da parte del datore di lavoro sulla busta paga del lavoratore, avverranno con cadenza mensile. Della avvenuta adesione al Fondo dovrà essere data comunicazione alla Commissione Paritetica Territoriale.

Articolo 55 – Malattia
Agli effetti di quanto previsto nel presente articolo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipenda, che importi incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici.

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.
Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui ai precedenti commi, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia e comunque non oltre 12 ore della propria assenza all'azienda da cui dipende. In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata.
Il lavoratore è altresì tenuto entro le 48 ore a far recapitare all'azienda il certificato medico di 1º visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data di ripresa del lavoro.
Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà assente ingiustificato.
Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i competenti organi.
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 la permanenza presso il proprio domicilio.
Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione del preavviso e dell'indennità di licenziamento.
In caso di sopravvenienza di malattia nel periodo di preavviso di licenziamento, il periodo stesso rimane sospeso fino a guarigione avvenuta.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e stagionali, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili, nei limiti di scadenza della stagione lavorativa ed al termine del contratto a tempo determinato.
Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a. ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal IV al XX a pari ai 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal XXI in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 Dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 Dicembre 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 gli articoli 1 e 2 ella legge 29 Febbraio 1980, n. 33;
b. ad una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi da parte del datore di lavoro ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

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

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia, il lavoratore è tenuto a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
Il lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla 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 ai successivi art. 59 e 61, né agli apprendisti.

Articolo 56 – Infortuni
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 ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro, valgono le stesse norme di cui all' articolo 56.
Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 Giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione.
Per gli apprendisti, le misure previste dal precedente comma sono fissate rispettivamente nell' 80% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art.15 del presente C.C.N.L dal 5° al 20° giorno e nel 90% dal 21° in poi.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
Le aziende anticiperanno ai lavoratori assenti per infortuni sul lavoro - quale scoperto di cassa - le quote a carico dell'istituto erogatore.
Il lavoratore è tenuto a versare immediatamente alla ditta gli assegni a vaglia ad esso integrati dall'INAIL.

Articolo 57 – Conservazione del posto
Nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 per anno solare e sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120 alle seguenti condizioni:
1. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
2. che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
L'azienda 30 giorni prima del raggiungimento del limite di 180 giorni di malattia dovrò avvertire il lavoratore/lavoratrice in modo tale da consentire la presentazione della richiesta di aspettativa non retribuita nei termini previsti.

Il limite di 120 giorni di aspettativa non retribuita viene aumentato a 180 giorni, per i lavoratori che ne facciano richiesta, affetti da malattie oncologiche.
Per i lavoratori in infortunio (sul lavoro) l'aspettativa non retribuita sarà prorogata fino al termine del periodo indennizzato dall'INAIL.
Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 63 e il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 58 - Tubercolosi
I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC e dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 Dicembre 1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto, cessa comunque ove sia dichiarata la non idoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa, decide in via definitiva, il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare, sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio, un periodo massimo, di 300 giorni.

Articolo 59 – Ambiente di lavoro e Tutela della salute
Al fine di migliorare le condizioni nei luoghi di lavoro le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalla norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione.
Le parti, visto il **D.Lgs 81/2008** e le successive modifiche e integrazioni, convengono di dare avvio ad un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale.
Le Parti demandano alle Commissioni Paritetiche territoriali **o, ove non presenti, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto**, il compito di individuare le modalità di costituzione dell'RLST compatibilmente con le singole realtà territoriali o di aderire ad organismi di altri settori aventi i medesimi obiettivi.

Nota a Verbale:

Alla luce della nuova normativa sui controlli a distanza le parti firmatarie del presente CCNL, si impegnano a definire linee guida nazionali sulla materia, tenuto conto anche della normativa sulla privacy. A tale scopo entro il 31.12.2016 verrà convocata una apposita riunione dell'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente CCNL

Articolo 60 – Tutela e sostegno della maternità e paternità
I congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità sono disciplinati dalle seguenti norme:
Legge 30/12/1971 n. 1204;
D.P.R. 25/11/1976 n. 1026;
Legge 9/12/1977 n. 903;

Legge 8/3/2000 n. 53
Dlgs. 26/3/2001 n. 151
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, o da un medico dell'U.S.L., ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo il parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alla indennità di anzianità prevista dall'art.53 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art.63. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'U.S.L. da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Articolo 61 – Aspettative non retribuite
Il datore di lavoro, ai sensi delle norme vigenti, concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta, per un massimo di 180 giorni, nei seguenti casi:

a. in quanto in condizioni di tossicodipendenza, etilismo o affetti da virus HIV per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale, o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni e per gravi patologie.
b. per la documentata necessità di assistere i familiari a carico che risultino in condizioni di tossicodipendenza, etilismo o affetti da virus HIV.

TITOLO VIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SOSPENSIONE,PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

Articolo 62 – Risoluzione del rapporto di lavoro
Ai sensi dell' art. 2119 del Codice Civile, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione del rapporto (giusta causa).
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto.
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto, nei termini stabiliti nel successivo articolo 64.
Ai sensi della legge 15 Luglio 1966 n. 604, e della legge 20 Maggio 1970 n. 300, nei confronti dei lavoratori che rivestano le qualifiche di cui all'art.2095 del C.C., il licenziamento non può effettuarsi che per "giusta causa" - art. 2119 del C.C. e per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro, e al regolare funzionamento di essa.
Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il licenziamento per iscritto, lo stesso può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori, in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, e che abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età.
Il licenziamento del lavoratore, assunto a tempo indeterminato, seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.
Ai sensi dell'art.4 della Legge 15 Luglio 1966 n. 604, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e della partecipazione ad attività sindacale, è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
Ai sensi dell'art.1 della Legge 2 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa del matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art.2 della Legge 30 Dicembre 1971, n. 1204 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Articolo 63 – Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro
I termini di preavviso, per tutti i lavoratori, sono i seguenti:

LIVELLI	Fino a 5 anni di servizio compiuti ed i lavoratori stagionali	Oltre i 5 anni di servizio compiuto e fino a 10 anni	Oltre i 10 anni di servizio compiuto
QUADRI	90 gg. di calendario	120 gg. di calendario	150 gg. di calendario
1/S e 1	60 gg. di calendario	90 gg. di calendario	120 gg. di calendario
2, 3, 4,	30 gg. di calendario	45 gg. di calendario	60 gg. di calendario
5 e 6	20 gg. di calendario	30 gg. di calendario	45 gg. di calendario

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

Articolo 64 – Servizio militare
Per il Servizio militare dei lavoratori dipendenti si applicano le norme di legge in vigore.

Articolo 65 – Obblighi del Lavoratore
Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di ottenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci ed i materiali e di cooperare alla prosperità dell'impresa.
E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio abituale sia durante il servizio che durante i congedi e le assenze per malattia, maternità ed infortunio.
Il personale ha altresì l'obbligo rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

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

Articolo 66 – Norme disciplinari

E' vietato al personale di tornare nei locali dell'azienda oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto previsto dall'art.74 del presente contratto.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

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

Il lavoratore previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio.

In tale caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto di alcuna maggiorazione.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga.

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

Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

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

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

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

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

1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
2) contestazione per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento per giusta causa, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco) art.2119 del C.C.

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio.

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

L'importo delle multe sarà destinato all'UNICEF.

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

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

In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.
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 ed ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto libertà provvisoria, il datore di lavoro ha la facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata dal reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Articolo 67 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi
I provvedimenti disciplinari, di cui al precedente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, 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 impugnarne la legittimità, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dal presente contratto o ricorrere alla propria Organizzazione sindacale per esperire il tentativo di amichevole componimento.

Articolo 68 – Regolamento disciplinare
Il datore di lavoro deve esporre, in modo che tutti i dipendenti possano prenderne visione, il Regolamento disciplinare aziendale redatto in conformità del regolamento tipo allegato al presente CCNL. (Allegato A)

Articolo 69 – Commissioni Paritetiche Territoriali
Per esaminare le eventuali controversie di interpretazione ed applicazione di tutte le norme contenute nel presente Contratto nazionale di lavoro, possono essere costituite a livello territoriale, le Commissioni Paritetiche Territoriali con sede presso la locale rappresentanza della Associazione dei datori di lavoro.
La Commissione è formata da sei componenti effettivi e sei membri supplenti, nominati, tre dalla FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL e tre dall'ANCEF.
La nomina del Presidente avverrà a turno e rotazione fra le Organizzazioni.
Dei servizi svolti dalle Commissioni Paritetiche possono avvalersi tutte le aziende del settore e tutti i lavoratori ai quali si applica il presente contratto.
Per il funzionamento delle Commissioni si fa espresso riferimento al Regolamento tipo allegato al presente Contratto. (Allegato B)

TITOLO IX
DIRITTI SINDACALI

Articolo 70 – Delegato di Azienda
Nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti, le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. possono nominare congiuntamente un solo 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.
Tale delegato aziendale ha diritto a permessi retribuiti per partecipare a trattative sindacali inerenti il rinnovo del C.C.N.L., ad incontri aziendali per l'applicazione del C.C.N.L. e leggi sul lavoro, nonché alla stesura ed applicazione di contratti integrativi aziendali, nella misura di 40 ore annue.

Articolo 71 – Tutela dei Delegati
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.

Articolo 72 – Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU.
A) Costituzione e funzionamento della R.S.U.
Per la costituzione ed il funzionamento della R.S.U. si applica l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, ed eventuali sue modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.
L'iniziativa per la elezione della R.S.U. nelle unità produttive con più di 15 dipendenti potrà essere assunta:
- dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nazionale;
- dalle organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente contratto, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
2 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

B) Componenti e permessi
I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni dalla data di effettuazione delle elezioni; alla scadenza di tale termine decadono automaticamente.
Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti ore di permesso retribuito:
- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.,
- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente la R.S.U., con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le ore di permesso mensili non usufruite, potranno essere utilizzate durante il corso dell'anno. Detti permessi saranno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.
Ai componenti la R.S.U. è estesa, per la durata del mandato, la tutela prevista dall'accordo interconfederale per le commissioni interne.
I suddetti componenti non possono essere trasferiti ad iniziativa dell'azienda da una unità produttiva all'altra senza nulla-osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto ai permessi di cui al presente paragrafo dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima.
C) Elezioni

I componenti la R.S.U. saranno eletti con le modalità previste dall'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
Per le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è ammessa la presentazione di liste distinte o di liste tra loro collegate.
In quest'ultimo caso il numero massimo dei candidati risulterà dalla somma di quelli ammessi per ciascuna lista, senza l'aumento di 1/3.
Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea.
D) Elettorato passivo
Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto non a tempo indeterminato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.
Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.
I membri decaduti saranno sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6 - parte prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.
E) Compiti e funzioni
La R.S.U. subentra alle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
F) Modalità delle votazioni e designazioni
Secondo quanto stabilito al punto 12 - parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da assicurare un ordinato svolgimento delle elezioni e da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.
I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.
G) Comunicazione della nomina
La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti la R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale di appartenenza a cura delle rispettive organizzazioni sindacali dei componenti la R.S.U. In caso di lista collegata la comunicazione sarà effettuata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali che hanno presentato la lista.
Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti la R.S.U.
H) Disposizioni varie
I membri della commissione elettorale, il presidente del seggio elettorale e gli scrutatori dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario o durante l'orario di lavoro utilizzando eccezionalmente in via anticipata, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui alla lettera B del presente articolo.
Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i risultati elettorali.
Quanto riconosciuto in tema di rappresentanza sindacale unitaria con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di accordo interconfederale o di legge.

Articolo 73 – Riunioni in Azienda
Nelle unità produttive nelle quali sono occupati da 6 a 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e/o del lavoro. Dette riunioni avranno luogo su convocazione del delegato aziendale di cui all’art. 71 e/o dalle OO.SS firmatarie il C.C.N.L.

La convocazione dovrà essere comunicata alla Direzione dell'Azienda con un preavviso di almeno 48 ore antecedenti alla data fissata per la riunione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni potranno essere tenute fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi in forza nell'unità produttiva.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti sindacali esterni dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro, dovrà avere luogo e modalità che tengono conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed il servizio di vendita. Tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento del delegato aziendale e/o delle OO.SS.
Il datore di lavoro deve consentire, nell'ambito aziendale, lo svolgimento, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indette dalle OO.SS., con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva ed alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum, saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Articolo 74 – Permessi Sindacali
Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a. di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del Commercio;
b. di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 ed a norma del precedente art.73, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta ed alla rispettiva organizzazione del datore di lavoro.
I componenti del Consiglio o Comitati di cui alla precedente lettera a., hanno diritto ai necessari permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura di 75 ore annue.
Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a. potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 annue.
I dirigenti sindacali aziendali di cui ai precedenti artt.71 e 73, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi e/o convegni di natura sindacale, in misura di otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai tre giorni, anche tramite le OO.SS. in modo singolo od unitario.

Articolo 75 – Aspettative non retribuite
I lavoratori che siano eletti componenti del Parlamento nazionale e di assemblee regionali, ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori richiamati a ricoprire cariche sindacali a livello provinciale e nazionale.

Articolo 76 – Contributo Assistenza Contrattuale
I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare, a favore delle rispettive Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto, un contributo nella misura e con le modalità stabilite dagli accordi per la costituzione delle Commissioni Paritetiche territoriali di cui al precedente articolo 70.

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.
Le tabelle retributive devono contemplare la trattenuta al lavoratore per assistenza contrattuale.

TITOLO X
NORME FINALI

Articolo 77 – Controversie individuali
In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque in relazione al rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano un accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della controversia.
Quando il tentativo di conciliazione non avesse esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia alla Commissione Paritetica territoriale di competenza di cui al precedente articolo 70.

Articolo 78 – Controversie collettive
Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione e l'interpretazione di norme di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Articolo 79 – Condizioni di miglior favore
Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore di fatto per i lavoratori.

Articolo 80 – Esclusività di stampa – archivi 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.
E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali firmati in possesso delle Organizzazioni contraenti.
In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ai sensi dell'art.11 della legge n°963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio Nazionale del'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art.3, comma 2, del decreto legge n°318 del 14 giugno 1996, il presente Contratto, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.
Le parti, considerata l'utilità di portare a conoscenza immediata e diretta dei propri associati il testo del presente Contratto convengono di assicurare ogni possibile forma di diffusione. Analoga diffusione sarà data, altresì, alle Tabelle retributive, preventivamente concordate, per la cui autenticità è necessaria la sottoscrizione di tutte le parti contraenti.

ALLEGATI:

A – Regolamento disciplinare tipo.
B – Regolamento tipo per le Commissioni Paritetiche territoriali.

1/C – Piano Formativo Individuale
2/C – Attestazione della Formazione Aziendale
3/C – Competenze Generali a carattere professionalizzante

"ALLEGATO A"

REGOLAMENTO DISCIPLINARE TIPO

Articolo 1 - Sanzioni
Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri disciplinati nelle norme comportamentali daranno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
a) Rimprovero verbale;
b) Rimprovero scritto (censura);
c) Multa con importo superiore a tre ore di retribuzione;
d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
e) Licenziamento con preavviso;
f) Licenziamento senza preavviso.
Tali provvedimenti non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.

Articolo 2 – Contestazione dell'addebito
La Ditta, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza previa contestazione dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre venti giorni da quanto il titolare è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Trascorsi inutilmente cinque giorni dalla convocazione del lavoratore la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

Articolo 3 – Conclusione del procedimento
Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
La Ditta, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazione addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dell'art. 4.
Quando si ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, viene disposta la chiusura del procedimento dandone comunicazione all'interessato.

Articolo 4 – Proporzionalità delle sanzioni
Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D.Lgs. n. 29/1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
b) Rilevanza degli obblighi violati;
c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
d) Grado di danno o di pericolo causato alla ditta o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto ai fini della recidiva;
f) Al concorso di più lavoratori in accordo tra di loro.

Articolo 5 – Multa

L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

a) Non si presenti al lavoro, lo sospenda, ne anticipi la cessazione senza avvertire il datore di lavoro o un suo preposto o senza un giustificato motivo;
b) Non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
c) Abbia condotta non conforme ai principi di correttezza verso i superiori, gli altri dipendenti e nei confronti di terzi;
d) Dimostri negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali, dei beni mobili e degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o di vigilanza;
e) Non abbia osservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni, di sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
f) In maniera non grave e per disattenzione procuri guasti o sperpero di materiale dell'impresa;
g) Non avverta immediatamente i superiori diretti di eventuali guasti ai macchinari, alle attrezzature o nel caso in cui non segnali eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
h) Contravvenga il divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello laddove per disposizione di legge, ragioni tecniche o di sicurezza impongano tale divieto;
i) Introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
j) Trasgredisca in qualche modo i doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un disservizio, un danno o un pericolo all'azienda, ai dipendenti o ai terzi.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione, mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

Articolo 6 – Sospensione disciplinare

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell'art. 4, per:

a) Recidiva nelle mancanze previste dall'art. 5 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) Falsa testimonianza o reticenza in procedimenti disciplinari o rifiuto di testimoniare;
c) Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti;
d) Manifestazioni ingiuriose o diffamatorie nei confronti della ditta, salvo che siano espressione della libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della Legge 300/1970 e sempre che non comportino reato ai sensi degli artt. 594 e 595 C.P.;
e) Atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
f) Si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro.

Articolo 7 – Licenziamento con preavviso

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento con preavviso, che verrà applicato quando si verifichi:

a) Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro;
b) Occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad uso illecito, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza della Ditta o ad essa affidati;
c) Rifiuto espresso al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;
d) Persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
e) Condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta la rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
f) Violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui all'art. 4, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Articolo 8 – Licenziamento senza preavviso

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento senza preavviso per giusta causa nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio:

a) Gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro provocando all'impresa grave nocumento morale o materiale;
b) Azioni delittuose in connessione allo svolgimento del rapporto di lavoro;
c) Assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
d) Tre assenze ingiustificate nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
e) Assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno;
f) Comportamenti violenti, negli ambienti di lavoro, contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
g) Trascuratezza nell'adempimento di obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui agli articoli precedenti;
h) Furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile al prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
i) Qualsiasi atto colposo che possa compromettere la sicurezza del lavoro o l'incolumità del personale o dei terzi, costituisca danneggiamento alle opere agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
j) Trafugamento di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;
k) Abbandono del posto di lavoro che implichi un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza;
l) Violazioni intenzionali dei doveri non ricompresse specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale;
m) Per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettera a), b), c), d), e) ed f) della legge 55/1990 modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
n) Recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dell'anno precedente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una della mancanze di cui alle lettere del presente articolo, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore ai 10 giorni.
In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di Legge.

Articolo 9 – Recidiva

Fermo quanto previsto alla lett. m) dell'art. 8, agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

Articolo 10 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

La Ditta, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente per i quali sia prevista la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre l'allontanamento cautelare dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni, con conservazione della retribuzione.
Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Articolo 11 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

La Ditta cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1,comma 1,della legge 18/1/92 n. 16.
Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

"ALLEGATO B"

REGOLAMENTO TIPO PER LE COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI

Art. 1
Come stabilito dall'art.69 del CCNL la Commissione Paritetica Territoriale è costituita da sei membri effettivi e sei supplenti nominati rispettivamente:

- 3 dalla A.N.C.E.F., in rappresentanza dei datori di lavoro;
- 3 dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali dei Lavoratori firmatarie del CCNL.

La Presidenza e la Vicepresidenza della Commissione saranno, a turno e a rotazione, assunte da un rappresentante dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 2
Oltre ai compiti demandati alla Commissione dall'art. 6 del CCNL, la Commissione rilascia i suoi motivati pareri su:

- Assunzioni stagionali;
- Profili formativi;
- Apprendistato;
- Clausole di flessibilità nei rapporti a tempo parziale;
- Flessibilità dell'orario di lavoro;

Spetta inoltre alla Commissione Paritetica la:

- Conciliazione delle vertenze di lavoro individuali e collettive, concernenti l'applicazione del CCNL;
- conciliazione delle controversie relative ai licenziamenti individuali e collettivi;
- la redazione ufficiale delle tabelle paga dei dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi e recisi, verde e piante ornamentali,
- determinazione, per il territorio di competenza, del Contributo assistenza contrattuale.

Art. 3
Rientra nelle finalità della Commissione Paritetica e delle parti, una azione di divulgazione e la messa a conoscenza del C.C.N.L., secondo modalità da concordarsi a livello di Commissione e del ruolo delle Organizzazioni di Categoria. La stessa Commissione Paritetica svolgerà azione di promozione per l'attivazione, anche a livello interaziedale o di settore, di progetti:

- da attuare nelle aree territoriali che presentano, tenuto conto delle condizioni socio-economiche, i livelli della disoccupazione giovanile più elevati;
- che prevedono l'assunzione di manodopera femminile in professionalità nelle quali essa è sottorappresentata;
- che prevedono l'assunzione di lavoratori ad alta scolarizzazione per profili professionali particolarmente qualificati;
- che prevedono l'assunzione anche di lavoratori appartenenti a categorie che trovano difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro.

Art. 4
Per l'espletamento dei compiti demandati dall'art. 6 del CCNL, la Commissione Paritetica si riunirà almeno due volte l'anno e, per l'esame delle altre problematiche, ogni volta che sarà

ritenuta necessaria dal Presidente o su richiesta motivata di una delle parti costituenti la Commissione.

Art. 5
Le riunioni della Commissione sono convocate dal Presidente con comunicazione scritta, anche via fax o e-mail, nella quale risulta l'ora della convocazione e gli argomenti all'ordine del giorno. Delle riunioni e del risultato delle stesse sarà dato conto nel verbale redatto a cura del Presidente o da persona di sua fiducia chiamato a svolgere le funzioni di segretario.
Peri tentativi di Conciliazione delle vertenze, verrà redatto apposito verbale da inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro per il deposito ai sensi degli artt.411 e 412 C.P.C. come modificato dalla legge 533/1973.

Allegato 1/C

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
(CCNL Commercio e Esportazione Fiori)

AZIENDA
- Ragione sociale: _____
- Codice fiscale/ P. IVA: _____
- Indirizzo sede legale: _____
- Indirizzo dell'unità operativa interessata: _____
- Telefono/Fax/e-mail: _____
- Legale rappresentante: _____
- Cod. ATECO: _____

APPRENDISTA
- Nome e Cognome: _____
- Codice fiscale: _____
- Luogo e Data di nascita: _____
- Residenza/Domicilio: _____
- Cittadinanza: _____
- Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri): _____
- Telefono/Fax/e-mail: _____

ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi: _____
_____

Eventuali esperienze lavorative: _____
_____

Formazione extrascolastica compresa quella svolta in apprendistato:

a) _____

b) _____

c) _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale):
_____

DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione: _____

Durata del periodo di formazione: _____

Qualifica contrattuale da conseguire: _____

Progressione retributiva:

	1° periodo	2° periodo
Mesi	_____	_____
Livello	_____	_____

Modalità di lavoro: ☐ Tempo indeterminato ☐ Tempo determinato n° mesi _____

TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____

Codice fiscale _____

Livello di inquadramento([1]) _____

Anni di esperienza _____

([1]) nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio, o familiare coadiuvante.

CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali Per un monte complessivo non superiore a ……..ore per la durata del rapporto secondo la disciplina applicabile in Regione _____

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico – professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica Professionale ai fini contrattuali da conseguire:

_____

_____

_____

_____

La formazione sopraindicata riferita alle competenze tecnico – professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore, ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'azienda per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- ☐ modalità d'aula
- ☐ modalità apprendimento con computer
- ☐ modalità sul lavoro
- ☐ modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione sul lavoro (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento al tutor aziendale
Saranno certificate, a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data _____

Timbro e firma del datore di Lavoro

_____

Firma dell'apprendista

_____

Allegato 2/C

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Ragione sociale Azienda _____
Codice fiscale / P. IVA _____
Indirizzo _____
Telefono/Fax/e-mail _____
Nome e Cognome legale rappresentante _____
Nome e Cognome del tutor aziendale _____
Nome e Cognome dell'Apprendista _____
Dati contrattuali:
Data di assunzione _____
Durata del periodo di formazione _____
Qualifica contrattuale da conseguire _____
Modalità di formazione:

☐ d'aula ☐ apprendimento col computer ☐ sul lavoro ☐ in affiancamento al tutor aziendale

Data	n° ore	Contenuti formativi	Firma apprendista	Firma tutor aziendale

Luogo e Data _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

Allegato 3/C

COMPETENZE GENERALI A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore commercio fiori.
- Conoscere l'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- Saper operare nel rispetto delle norme e della buona prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali.
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste.
- Conoscere e saper utilizzare il glossario delle attività lavorative e padroneggiare il linguaggio tecnico.
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività.
- Saper monitorare le qualità del prodotto.
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera.
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera.

Le competenze su indicate rappresentano, in quanto competenze generali, una elencazione, non esaustiva, delle competenze comuni alle varie figure professionali.
La definizione nel dettaglio delle competenze specifiche richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del Piano Formativo Individuale.

LIVELLI PROFESSIONALI

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono all'unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nel lambito delle responsabilità ad essi delegate;

- Capo di servizio,
- Capo di ufficio tecnico-amministrativo e/o commerciale,
- Capo contabile,
- Capo centro elaborazione dati,
- Responsabile acquisti e/ vendite.
-

Secondo livello

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

- Impiegato addetto agli acquisti e/ o vendite,
- Vice capo contabile,
- Corrispondente di concetto in lingue estere,
- Addetto alle macchine elettroniche con capacità di programmazione,
- Autista di linea di autoarticolati per i quali necessita patente di cat.E.

Terzo livello
A questo livello appartengono i lavoratori che con 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 e adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita;

- Operatore di computer,
- Compratore e operatore di mercato,
- Autista meccanico,
- Autista di linea,
- Impiegato di concetto,
- Operaio specializzato di officina,
- Coordinatore distribuzione lavoro.

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;

- Imballatore,
- Traduttore addetto a traduzioni scritte,
- Autista o operaio addetto al ritiro o controllo merce,
- Operaio qualificato di officine,
- Operaio qualificato,
- Contabile d'ordine,
- Selezionatore provetto,
- Magazziniere.

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;

- Traduttore senza obbligo di traduzione scritta,
- Aiuto imballatore,
- Confezionatore,
- Selezionatore,
- Cuoco di mensa aziendale,
- Autista semplice,
- Impiegato d'ordine,
- Addetto magazzino,
- Addetto alla colorazione,
- Addetto alla fumigazione.

Sesto livello
A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche;
Pulitore fiori,
Incartatore,
Custode,
Addetto al carico e allo scarico merce,
Insacchettatore,
Addetto alle pulizie,
Operaio generico.

INDICE

TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA

Articolo 1 – Oggetto e sfera di applicazione del Contratto ……. pag. 4
Articolo 2 – Struttura contrattuale …… pag. 4
Articolo 3 – Decorrenza, durata del Contratto nazionale e procedure di rinnovo ……... pag. 4
Articolo 4 – Efficacia del Contratto e inscindibilità delle disposizioni …… pag. 5

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5 – Sistema delle relazioni ……..…… pag. 5
Articolo 6 – Osservatorio Nazionale …… pag. 5
Articolo 7 – Pari Opportunità …… pag. 6

TITOLO III – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Articolo 8 – Assunzione …… pag. 6
Articolo 9 – Contratto individuale …… pag. 6
Articolo 10 – Soggetti riservatari ……. pag. 6
Articolo 11 – Periodo di Prova ……. pag. 7
Articolo 12 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne, dei bambini e degli adolescenti … pag. 7
Articolo 13 – Lavoro a tempo determinato e Lavoro Stagionale……. pag. 7
Articolo 14 – Diritto di precedenza ……... pag. 9
Articolo 15 – Apprendistato ……... pag. 9
Articolo 16 – Apprendistato in cicli stagionali……. pag.11
Articolo 17 – Lavoro a Tempo parziale…… pag.11
Articolo 18 – Contratto di somministrazione di lavoro ……. pag.13
Articolo 19 – Lavoro intermittente …..…… pag.14
Articolo 20 – Formazione professionale …….. pag.14

TITOLO IV – CLASSIFICAZIONE DEL PERSOLALE

Articolo 21 – Classificazione del Personale ……. pag.15
Articolo 22 – Quadri ……. pag.16
Articolo 23 – Anzianità di servizio…… pag.16
Articolo 24 – Anzianità convenzionale…… pag.16
Articolo 25 – Passaggio di qualifica…… pag.16

TITOLO V – NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Articolo 26 – Orario di Lavoro…….. pag.17
Articolo 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro……. pag.17
Articolo 28 – Riduzione dell'orario di lavoro…….. pag.18
Articolo 29 – Riposo settimanale……. pag.18
Articolo 30 – Giorni festivi……. pag.18
Articolo 31 – Ferie…….. pag.19
Articolo 32 – Lavoro straordinario –festivo – notturno…….. pag.19
Articolo 33 – Sospensione del lavoro…….. pag.20
Articolo 34 – Permessi per il diritto allo studio…… pag.20
Articolo 35 – Permessi straordinari…….. pag.21
Articolo 36 – Permesso matrimoniale……. pag.21
Articolo 37– Permessi per lutto…… pag.21
Articolo 38 – Missioni e Trasferte…… pag.21
Articolo 39 – Orario di lavoro in trasferta…… pag.22
Articolo 40 – Doveri e responsabilità dei Conducenti…….. pag.22
Articolo 41 – Ritiro della Patente di Guida……. pag.22
Articolo 42 – Trasferimento del lavoratore……. pag.22
Articolo 43 – Indumenti di lavoro…….. pag.22

TITOLO VI – NORME DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 44 – Retribuzione…… pag.23
Articolo 45 – 13° Mensilità…….. pag.24
Articolo 46 – 14° Mensilità…….. pag.25
Articolo 47 – Scatti di anzianità…….. pag.25
Articolo 48 – Premio di stagionalità…… pag.25
Articolo 49 – Indennità percentualizzate…….. pag.26
Articolo 50 – Indennità di Cassa…… pag.26
Articolo 51 – Prospetto paga…….. pag.26
Articolo 52 – Trattamento di Fine Rapporto……. pag.26

TITOLO VII – PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Dichiarazione d'intenti…… pag.28
Articolo 53 – Previdenza e assistenza…… pag.28
Articolo 54 – Fondo nazionale di previdenza integrativa……. pag.28
Articolo 55 – Malattia……. pag.28
Articolo 56 – Infortuni …… pag.30

Articolo 57 – Conservazione del posto …….. pag.30
Articolo 58 – Tubercolosi…….. pag.31
Articolo 59 – Ambiente di lavoro e Tutela della salute……. pag.31
Articolo 60 – Tutela e sostegno della maternità e paternità…… pag.31
Articolo 61 – Aspettative non retribuite…… pag.32

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SOSPENSIONE, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

Articolo 62 – Risoluzione del rapporto di lavoro…… pag.32
Articolo 63 – Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro ……. pag.33
Articolo 64 – Servizio militare…… pag.33
Articolo 65 – Obblighi del lavoratore…… pag.33
Articolo 66 – Norme disciplinari…… pag.34
Articolo 67 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi…….. pag.35
Articolo 68 – Regolamento disciplinare…….. pag.35
Articolo 69 – Commissioni Paritetiche Territoriali …… pag.35

TITOLO IX – DIRITTI SINDACALI

Articolo 70 – Delegato di Azienda …… pag.36
Articolo 71– Tutela dei Delegati …… pag.36
Articolo 72 – Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU …… pag.36
Articolo 73 – Riunioni in Azienda …….. pag.37
Articolo 74 – Permessi Sindacali …….. pag.38
Articolo 75 – Aspettative non retribuite …… pag.38
Articolo 76 – Contributo Assistenza Contrattuale …… pag.38

TITOLO X – NORME FINALI

Articolo 77 – Controversie individuali …… pag.39
Articolo 78 – Controversie Collettive …… pag.39
Articolo 79 – Condizioni di miglior favore …… pag.39
Articolo 80 – Esclusività di stampa – archivi contratti …… pag.39

ALLEGATI

“ A “ Regolamento Disciplinare Tipo …… pag.40
“ B “ Regolamento tipo per le Commissioni Paritetiche Territoriali …… pag.43
“ 1/C “ Piano Formativo Individuale …….. pag.44
“ 2/C “ Attestazione della Formazione Aziendale …….. pag.46
“ 3/C “ Competenze Generali a carattere professionalizzante …… pag.47

A.N.C.E.F.
Via Q.Mansuino 12
18038 Sanremo (IM) - Italy
Tel. +39 0184 510049
www.ancef.eu
office@ancef.eu