

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI
DELLE AZIENDE DEL SETTORE AGRICOLTURA, MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE E COOPERATIVE**

[In Vigore dal 02 Marzo 2023 al 31 Dicembre 2026]



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI
DELLE AZIENDE DEL SETTORE AGRICOLTURA, MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE E COOPERATIVE
(In vigore dal 02 Marzo 2023 al 31 Dicembre 2026)**

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro mirano a tutelare la piena e completa proprietà del relativo testo contrattuale, scongiurando in modo assoluto l'inserimento totale o parziale in altri C. C. N. L., salvo espressa e specifica autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, riservandosi all'uopo ogni apposita azione di salvaguardia e tutela giudiziaria. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende a cui si applica questo C. C. N. L. avranno la possibilità di utilizzare liberamente e senza vincoli il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE DEL SETTORE
AGRICOLTURA, MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE E COOPERATIVE**

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore "Agricoltura delle piccole e medie Imprese e delle Cooperative agricole" è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

- **F.M.P.I- Federazione Medie e Piccole Imprese rappresentata da Antonina Terranova
Presidente, Nicola Di Iorio Vice Presidente**
- **CONF.A.S.I. – Confederazione Autonoma Sindacati Italiani rappresentata dal Presidente
Antonio La Ghezza**
- **U.L.S.S.A. – rappresentata da Luigi Riccardi**
- **FLIA SERVIZI – rappresentata da Alfonso Saraco**
- **C.E.S.I.L.- rappresentata da Michele Palmieri**
- **FIMACOD-rappresentato con delega da Giovanni Lippolis**

L 'anno 2023 il giorno 02 del mese di Marzo presso la sede della F.M.P.I in Napoli al Centro Direzionale
Isola e7,
tra

- **F.M.P.I- rappresentata dal presidente Antonina Terranova e Vice presidente Nicola Di Iorio**
- **CONF.A.S.I. – rappresentata dal presidente Antonio La Ghezza**
- **U.L.S.S.A. – rappresentata da Luigi Riccardi**
- **FLIA SERVIZI – rappresentata da Alfonso Saraco**
- **C.E.S.I.L.- rappresentata da Michele Palmieri**
- **FIMACOD-rappresentato con Delega da Giovanni Lippolis**

SI STIPULA

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle Aziende esercenti attività di
“Agricoltura” al settore agricolo con validità fino al 31 Dicembre 2026.

Premessa

Le Parti, avendo svolto una capillare ed approfondita analisi della situazione del lavoro corrente, definiscono le principali problematicità, cercando al riguardo le opportune soluzioni per venirne adeguatamente a capo.

Il presente C. C. N. L. si pone come precipuo e primario obiettivo l'inizio di una rielaborazione critica delle soluzioni contrattuali già in precedenza esistenti ed adottate.

Il Principio di Sussidiarietà.

Nel corso degli ultimi due secoli, si è avuta un'alternanza di contrapposizioni ideologiche, tra cui le più rilevanti hanno visto:

1. da un lato, si nota la tendenza ad escludere le imprese a fronte di un liberismo economico;
2. dall'altro lato, si contrappone una differente ideologia, finalizzata a comprimere la libertà economica e l'esistenza delle imprese.

Entrambe le posizioni hanno provocato risvolti esclusivamente negativi, comportando una perdita di posti di lavoro nonché un notevole dilagare del lavoro sommerso, nonché di una serie di contrapposizioni tra imprese e lavoratori.

In ottemperanza al principio di sussidiarietà:

- il C. C. N. L. prevede istituti essenziali che rispondano ai bisogni ed alle necessità della generalità dei Lavoratori;
- la contrattazione di secondo livello mira a conseguire soluzioni economiche e normative utili alla realtà produttiva, in relazione al settore ed agli specifici bisogni dei lavoratori;
- si utilizzeranno assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale.

Le Parti, conscie di come il sistema normativo vigente anziché agevolare la ricerca di soluzioni paralizza il lavoro delle Parti Sociali caricando i Lavoratori esclusivamente di oneri previdenziali a fronte di una mancata tutela nell'ambito lavorativo.

Conseguentemente, il Lavoratore italiano risulta gravato da oneri contributivi che non consentono un potere d'acquisto pari a Lavoratori di altri paesi europei.

Al fine di ovviare a siffatta problematicità, le Parti si impegnano a contenere i costi di alcuni istituti contrattuali che sino ad ora sono stati premesse per abusi.

Rimane ferma la sproporzione di valore tra il costo per l'azienda per ora lavorata e l'effettiva retribuzione netta del lavoratore.

Partecipazione di Lavoratori e Datori di lavoro

I Lavoratori ed i Datori di lavoro hanno facoltà di osservazioni e proposte di modifica sull'interpretazione autentica contrattuale alla Commissione Bilaterale.

Per concludere

Le Parti intendono, attraverso questo contratto, favorire lo sviluppo dell'attività imprenditoriale e del livello occupazionale, incentivare l'aumento della produttività, per tutto il territorio nazionale, salvaguardare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, anche i rapporti di lavoro a tempo determinato. tra tutte le piccole e medie imprese, società cooperative e loro consorzi esercenti lavorazioni diretta e conto terzi in agricoltura.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o ai Fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici, Nazionali

Regionali, provinciali e/o della UE sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative o loro consorzi finalizzato all'applicazione del presente C. C. N. L. e di legge in materia di lavoro.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C. C. N. L., valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Il presente contratto mira altresì ad implementare l'emersione del lavoro nero, nonché l'innovazione, l'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tutto ciò premesso allo scopo precipuo di incentivare la competitività e favorire l'occupazione.

Quindi si implementa la contrattazione di secondo livello.

Le Parti, pertanto, sono pienamente concordi nel costituire un sistema di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva finalizzato alla salvaguardia del principio di sussidiarietà del federalismo della solidarietà che risulti analizzato alla massimizzazione dell'occupazione.

La sottoscrizione di questo Contratto Collettivo Nazionale vuole essere lo strumento per la definizione dei minimi retributivi per la composizione di un quadro normativo e di prescrizioni necessarie a configurare un rapporto di lavoro corretto ed al passo con i tempi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si pone quindi come strumento idoneo a garantire sia la tutela dei Lavoratori che le necessità competitive delle Aziende.

Le Parti, proprio per cercare di massimizzare i principi del presente C. C. N. L., confermano la volontà di amplificare la contrattazione collettiva di secondo livello come strumento volto alla soluzione di eventuali situazioni di crisi occupazionale nel territorio e per i diversi settori produttivi.

Le Parti nella contrattazione definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale e delle sue articolazioni territoriali.

Interpretazione contrattuale

Nelle eventualità in cui insorgano dubbi interpretativi in ordine alle disposizioni del presente C. C. N. L., gli stessi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale che opererà con parere vincolante.

Art. 1 – Ambito di Applicazione.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro estende i propri effetti, in via unitaria per l'intero territorio nazionale, disciplinando rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, concretizzati dalle Cooperative o Aziende agricole, per qualsiasi titolo condotte in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività agricole e forestali in genere, ortoflorovivaistiche, di allevamento di qualsiasi specie, nonché le attività affini e connesse con l'agricoltura, finalizzate alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica, altresì, alle Società Cooperative o alle Aziende che svolgono lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato, nonché alle attività agri- turistiche e faunistico-venatorie: inoltre, il suindicato contratto si applica alle Cooperative o Aziende esercenti lavorazioni meccanico-agricole ed affini sia per conto proprio sia per conto terzi, e per tutte le lavorazioni dallestesse svolte, comprese le riparazioni e le manutenzioni eseguite nelle officine condotte direttamente dalle Cooperative o Aziende per l'approntamento del proprio macchinario.

Lo stesso Contratto si applica inoltre alle Società Cooperative o alle Aziende che esercitano attività di frangitura di olive anche per conto terzi.

Le Parti convengono come, tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e

contributive o ai fondi per la formazione professionale erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali

e/o dalla U.E., sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative o Aziende all'applicazione del presente C. C. N. L. e di legge in materia di lavoro.

A titolo indicativo, le Società Cooperative o Aziende a cui si applicano le prescrizioni del presente C. C. N. L. sono:

1. le Cooperative o aziende fungicole, le Cooperative o aziende oleicole;
2. le Cooperative o aziende vitivinicole;
3. le Cooperative o aziende ortofrutticole;
4. le Cooperative o aziende tabacchicole;
5. le Cooperative o aziende agri turistiche;
6. le Cooperative o aziende lattiero casearie;
7. le Cooperative o aziende faunistico-venatorie;
8. le Cooperative o aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, compresa la piscicoltura;
9. le Cooperative o aziende che eseguono lavori di impianti e di manutenzione del verde pubblico o privato;
10. le Cooperative o aziende di servizi e ricerca in agricoltura;
11. le Cooperative o aziende florovivaistiche, intendendosi per tali vivaisti produttori di piante olivicole viticole e da frutto ornamentali e forestali, nonché produttrici di piante ornamentali da serra, produttrici di fiori recisi comunque coltivati e produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, per fiori e piante ornamentali.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inequivocabilmente inscindibili tra loro, e pertanto non è in alcun modo ammessa ed ammissibile l'applicazione in via parziale del medesimo.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente C. C. N. L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente C. C. N. L., le quali restano allo stesso assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso gli aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C. C. N. L., valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Art. 2 – Disciplina.

Le prescrizioni del presente C. C. N. L. disciplinano in modo generale gli istituti comuni in tutti i settori.

Art. 3 – Norma di rinvio.

Le Parti fanno espresso e specifico rinvio alla Legge n. 300/1970, per quanto afferisce la normativa inerente la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale.

A pena di decadenza, il monte ore previsto per i permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno.

Non si prevede sostituzione con alcun tipo di indennità.

Art. 4 – R. S. A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).

Nell'Azienda, in ogni singola unità lavorativa, ad iniziativa dei lavoratori, può essere costituita, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente C. C. N. L., la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970. n. 300.

In aggiunta a quanto sopra stabilito, nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, al di fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 5 – Diritto d'affissione.

La Rappresentanza Sindacale Aziendale o la Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale.

Tali complicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

Art. 6 – Assemblea.

I Lavoratori, che prestano la propria attività all'interno di Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 7 – Referendum.

Il Datore di lavoro deve consentire, senza limitazione alcuna, il libero svolgimento tra i Lavoratori, al di fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU su materie inerenti l'attività sindacale con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 8 – Rappresentanza dei Lavoratori – Trattenuta sindacale.

I Sindacati firmatari il presente C. C. N. L. esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per quanto riguarda materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari. La RSU, in quanto Rappresentante eletto da tutti i Lavoratori nella sottoscrizione degli Accordi, impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano espressa

richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso

dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà irrevocabilmente validità annuale, con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e tacitamente rinnovata fino alla revoca del Lavoratore interessato (che potrà intervenire in qualsiasi momento), e che decorrerà dal primo giorno del mese in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolamentare sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende forniranno semestralmente, entro il mese di luglio e di dicembre, ai Sindacati sottoscrittori il C. C. N. L., l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% dell'imponibile previdenziale, in vigore alle singole scadenze per 13/14 mensilità, in caso di rapporto part-time la stessa se pur riparametrata non potrà essere comunque mai inferiore ad € 7,00. L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente C. C. N. L. cui il Lavoratore ha aderito, con cadenza mensile e di norma contestualmente all'erogazione delle retribuzioni comunque entro il mese in corso. La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali e territoriali può essere svolta anche in modalità E-Learning.

Art. 9 – Finalità della Contrattazione.

Le Parti stabiliscono che la finalità della contrattazione collettiva non riguarda solo l'ambito retributivo, ma si configura come un vero e proprio impianto negoziale che comporta una visione unitaria degli obiettivi, delle strategie e dei comportamenti, mirati soprattutto alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Conseguenzialmente, il ruolo del presente C. C. N. L. sarà di estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie così da adeguare il presente C. C. N. L. alle singole realtà aziendali.

L'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti farà fede per l'utilizzo ufficiale ed esclusivo del presente C. C. N. L.

Art. 10 – Livelli di Contrattazione.

Le Parti sono concordi nel disciplinare il presente C. C. N. L. in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

1. **Primo livello** - Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. **Secondo livello** - Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale e/o di settore.

Art. 11 – Contrattazione Collettiva.

La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare e quindi organizzare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il C. C. N. L. ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre il C. C. N. L. mira ad assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Art. 12 – Contrattazione aziendale.

Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali possibili che si adattino alla mutevolezza dello scenario economico, al giorno d'oggi estremamente variegato, alle singole realtà disciplinate dal presente C. C. N. L.

Le Parti auspicano come la contrattazione aziendale possa svilupparsi in tutte le realtà ove essa è possibile, prevedendo strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. In ogni caso la contrattazione collettiva ha carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari, può anche portare a risultati inferiori rispetto alla contrattazione collettiva sostituita, quando ciò avviene ad esempio per la salvaguardia di posti di lavoro minacciati.

Art. 13 – Contrattazione di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello della durata massima di 3 anni sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale.

In ogni caso la scadenza sarà corrispondente e non eccedente la contrattazione nazionale, che scadrà ed andrà rinnovata quindi con proroga e/o contestualmente al successivo rinnovo nazionale.

Essa riguarderà in via normale materie ed istituti diversi da quelli disciplinati dal presente C. C. N. L.; la parte economica riguarderà soltanto l'introduzione di retribuzione terminale di risultato con riferimento a fattori quali la produttività, la redditività eccetera, che possono essere considerati anche simultaneamente.

Le Parti, al fine di favorire la contrattazione di secondo livello, stabiliranno linee guida idonee a individuare modelli di "premio Presenza variabile", o di "premio di produzione", o "premio di presenza" ovvero ancora "premio di qualità", tenendo in debita considerazione l'elemento perequativo regionale.

I suindicati Premi dovranno essere parametrati con le compatibilità aziendali in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal C. C. N. L.;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale, fatto salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, è ammessa nel presente C. C. N. L. per le seguenti materie:

1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo territoriale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
3. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva, trasporto e buoni pasto;
4. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
5. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
6. deroghe al normale orario di lavoro settimanale mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto;
7. articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo;
8. distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio;
9. eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
10. modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
11. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
12. determinazione dei turni feriali;

13. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
 14. regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stage;
 15. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
 16. durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
 17. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
 18. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
 19. organizzazione d'incontri a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente C. C. N. L. per l'approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
 20. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
 21. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
 22. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal C. C. N. L.
- A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del presente C. C. N. L. presso gli Uffici preposti.

Le Parti non potranno procedere ad iniziative unilaterali né ad azioni dirette nelle lasso temporale intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

Al fine di consentire l'apertura delle trattative per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello a regime, è necessaria la disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, di una delle Parti, corredata da proposte di modifica.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette nei 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo C. C. N. L. e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo.

Le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente nel caso si verifichi uno stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi.

Art. 14 – Lavoro a carattere stagionale.

Sono considerate cooperative o aziende a carattere stagionale tutte quelle imprese che osservino nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie che siano eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno comportare, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, in luogo del trattamento economico maggiorato, il godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese datti luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art. 15 – Esame congiunto territoriale.

Su espressa e specifica richiesta di una delle Parti per il livello regionale/provinciale od aziendale, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale suddiviso per comparto merceologico e settore omogeneo disposto al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione terziarizzazione, affiliazione concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 16 – Commissioni Paritetiche.

Con cadenza annuale, di norma entro il primo semestre, le Parti, su richiesta di una di esse, esamineranno congiuntamente il quadro sociale ed economico del settore, le sue dinamiche strutturali, le prospettive di sviluppo, i più importanti processi di innovazione.

All'uopo saranno valutati:

1. il processo di riforma del settore e i relativi processi di sviluppo che abbiano riflessi diretti o indiretti sull'esercizio delle singole attività tra loro omogenee;
2. sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo e professionale di tutti gli addetti le conseguenze dei suddetti processi di riforma sulla struttura del settore;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione: occupazione giovanile, i rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, i rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa a tempo determinato, il telelavoro, il lavoro ripartito e i lavori "atipici".

Saranno affrontate e definite, su specifica richiesta di una delle Parti, in appositi incontri:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi sui fabbisogni occupazionali, formativi ed sulla riqualificazione professionale;
- b) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore, dall'esame e dall'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing, etc.);
- d) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni Paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai DD. Lgs. del 31 marzo 1998, n. 80, e del 29 ottobre 1998, n. 387, e successive modifiche ed integrazioni, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
- e) la nomina dei membri e arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente C. C. N. L. e dalla Legge.

Art. 17 – Efficacia del contratto.

Il presente C. C. N. L. decorre dal 01 Novembre 2022 e scadrà il 31 Ottobre 2025, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il C. C. N. L. si intenderà comunque tacitamente prorogato fino alla stipula del successivo rinnovo se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r inoltrata alla controparte.

In caso di disdetta il presente C. C. N. L. manterrà efficacia fino al successivo rinnovo contrattuale. Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente C. C. N. L. e, comunque, per un periodo

complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti convengono che, nell'eventualità di disdetta contrattuale, dal primo giorno del mese successivo alla data di scadenza del C. C. N. L., dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale" calcolata come segue.

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del C. C. N. L. (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del C. C. N. L. (indice 2). L'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della Paga Base Mensile moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBM prevista dal nuovo C. C. N. L. l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del C. C. N. L. sarà definita anche l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA – depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati – in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Art. 18 – Edizione.

Il presente C. C. N. L., nella propria forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, in via congiunta, ne hanno a tutti gli effetti l'esclusività.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri C. C. N. L., salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C. N. E. L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, etc.), le Banche Dati dei Lavoratori delle Aziende ove si applica questo C. C. N. L. potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale.

Art. 19 – Copie e deposito.

Le Parti contraenti invieranno copia del presente C. C. N. L. al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, e a tutti gli aventi diritto per Legge.

Art. 20 – Distribuzione.

Il Datore di lavoro deve provvedere in ordine alla distribuzione a titolo gratuito nei confronti di ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, di una copia del Testo Ufficiale del presente C. C. N. L. previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro procederà con l'esposizione, in un luogo accessibile ai Lavoratori, almeno dell'estratto della parte disciplinare del presente C. C. N. L.

Art. 21 – Efficacia del C. C. N. L.

Le norme del presente C. C. N. L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nei settori:

1. attività agricole e forestali in genere, ortonorovivaistiche, di allevamento di qualsiasi specie, nonché le attività affini e connesse con l'agricoltura, dirette alla trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, lavori di sistemazione e manutenzione di verde pubblico e privato, nonché alle attività agri-turistiche e faunistico-venatorie;
2. lavorazioni meccanico-agricole ed affini, sia per conto proprio sia per conto terzi, e per tutte le lavorazioni, comprese le riparazioni e le manutenzioni eseguite nelle officine condotte direttamente dalle Cooperative Agricole o aziende per l'approntamento del proprio macchinario che esercitano attività di frangitura di olive anche per conto terzi.

Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., sia compreso l'impegno da parte delle Cooperative o aziende all'applicazione del presente C. C. N. L. e di legge in materia di lavoro.

A titolo indicativo le Cooperative o aziende a cui si applica il presente C. C. N. L. sono:

1. le Cooperative o aziende funghicole;
2. le Cooperative o aziende oleicole;
3. le Cooperative o aziende vitivinicole;
4. le Cooperative o aziende ortofrutticole;
5. le Cooperative o aziende tabacchicole;
6. le Cooperative o aziende agri turistiche;
7. le Cooperative o aziende lattiero casearie;
8. le Cooperative o aziende faunistico-venatorie;
9. le Cooperative o aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, compresa la piscicoltura
10. le Cooperative o aziende che eseguono lavori di impianti e di manutenzione del verde pubblico o privato;
11. le Cooperative o aziende di servizi e ricerca in agricoltura;
12. le Cooperative o aziende florovivaistiche, intendendosi per tali i vivaisti produttori di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali, oppure le produttrici di piante ornamentali da serra: produttrici di fiori recisi comunque coltivati, le produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, per fiori e piante ornamentali.

Art. 22 – Casi di Necessità

Durante tutta la durata di vigenza del presente C. C. N. L., in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23.07. 1991, n. 223 e Legge 19.07.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti stabiliscono come, nell'ipotesi di temporanea difficile contingenza di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, le condotte finalizzate a scongiurare, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro debbano essere concordate di volta in volta.

Le Parti si impegnano congiuntamente e con accordi negoziali, a ricercare soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione. le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 23 – Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato ex L. 183/2014 (Jobs Act).

A far data dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015, in assenza di diversa esplicita regolazione, il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato, sottoscritto ai sensi della L. 183/2014 (Jobs Act) con tutele crescenti per il dipendente.

La scelta riguardo la tipologia contrattuale a tempo indeterminato (art. 21) o a tempo indeterminato ex Legge n. 183/2014 e D. Lgs. n. 23/2015 (art. 22, comma 1) è demandata alla esclusiva discrezionalità del datore di lavoro.

Art. 24 – Istituti del nuovo mercato del lavoro.

Si evidenziano le seguenti tipologie di contratto:

- *A tempo parziale*

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale.

La riduzione può essere:

1. giornaliera (part-time orizzontale);
2. nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale);
3. nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico);
4. oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-tipo misto).

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

- *A tempo determinato*

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza che si proceda con l'indicazione delle motivazioni per 12 mesi a norma del Legge n. 92/2012, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine, inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine, tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato. È vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

- *Contratto d'inserimento*

È finalizzato a stimolare e favorire, mediante un programma individuale di adattamento delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il Contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

- *Contratti di solidarietà espansiva*

Essi consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

- *Contratti di solidarietà difensiva*

Essi consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

- *Lavori a domicilio*

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Un eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

- **Lavoro a tempo ripartito**

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

- **Contratto Telelavoro**

Esso si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente in quanto la prestazione lavorativa si concretizza in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore stesso. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

- **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 le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

- **Somministrazione di lavoro**

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere perfezionato da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge a soggetto ulteriore (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Art. 25 – Lavoro a tempo parziale: definizione.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopra indicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 26 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Clasole flessibili:

- a) perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro a tempo parziale occorre che entrambe le volontà delle parti risultino nell'atto scritto; conseguentemente, occorrerà procedere con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro, del riferimento al giorno, alla settimana o al mese ed all'anno sulla base delle diverse tipologie utilizzate. Il trattamento economico e gli istituti contrattuali da applicare vengono proporzionati al lavoro prestato sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;
- b) con il consenso del lavoratore, che deve risultare da atto scritto, può essere richiesto al lavoratore (previo preavviso di almeno cinque giorni lavorativi) la possibilità di variare o la collocazione temporale della prestazione (tempo parziale orizzontale, verticale o misto), ovvero la durata della prestazione lavorativa (tempo parziale verticale o misto). Per oggettivi e comprovati gravi motivi familiari, previo preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, il lavoratore può chiedere il ripristino della prestazione concordata all'origine. Le variazioni temporanee della collocazione temporale della prestazione lavorativa (meno di un mese) comportano l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere una maggiorazione retributiva del 5% della retribuzione oraria normale, e ciò a titolo risarcitorio o, in alternativa, una maggiorazione retributiva di Euro 120,00 lordi su base annuale.
- c) sempre con il consenso del lavoratore, nei casi di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale. può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 20% della retribuzione oraria normale.
- d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve realizzarsi con il contemporaneo assenso delle parti. Si contemperano le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, ovvero produttivi. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente C. C. N. L. saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 27 – Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto e conterrà i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente stabilita tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
3. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
4. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
5. 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione;

1. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
2. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
3. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
4. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, etc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Sino a quattro ore, e salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, la prestazione giornaliera non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Sulla base di accordi aziendali, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale, possono essere definite differenti modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro. Ugualmente possono essere raggiunte intese differenti sulla durata della prestazione nel secondo livello di contrattazione. in presenza di specifiche realtà territoriali aziendali o in particolari condizioni soggettive dei lavoratori.

Art. 28 – Lavoro a tempo parziale post partum.

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore, mentre tra 20 e 50 occupati 2 Lavoratori, ed oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

Art. 29 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura.

La richiesta di conversione da tempo pieno a tempo parziale per lavoratori che siano genitori di invalidi, tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, deve essere soddisfatta alle medesime condizioni indicate in precedenza. Il livello accordato concorrerà a determinare l'ammontare delle unità o percentuali massime di concessione.

Art. 30 – Assunzione – documentazione necessaria.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

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

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
3. la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in

caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;

4. la località in cui presterà la sua opera;
5. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
6. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
7. la durata dell'eventuale periodo di prova;
8. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente C. C. N. L.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. altri documenti e certificati che la Parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

Art. 31 – Lavoro a Tempo Determinato: durata massima – deroghe – precedenze.

Per effetto della Legge n. 92/2012, nell'eventualità di primo rapporto di lavoro con il Lavoratore, è ammessa l'assunzione a tempo determinato per il massimo di 36 mesi senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, senza possibilità di proroga.

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

In deroga a quanto appena esposto, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 36 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D. L. 25 giugno 2008 n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D. P. R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni., anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra, occorre fare riferimento:

1. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

Nell'ipotesi in cui ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e,

comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto di assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo Lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute:

1. il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine;
2. il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, sono esenti delimitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle Parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede di studio, territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.

Art. 32 – Tredicesima mensilità.

Per quanto inerisce i rapporti di lavoro che siano organizzati in forma cooperativa, la tredicesima mensilità, con accordo tra Lavoratore, eventualmente assistito, ed Azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

Art. 33 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto.

All'atto della scadenza del contratto a tempo determinato, al Lavoratore sarà riconosciuto e corrisposto il trattamento di fine rapporto all'uopo maturato.

Art. 34 – Contratti d'inserimento: condizioni.

Il contratto d'inserimento, abrogato dal 31/12/2012 per effetto dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 92/2012, ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età. Si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);
3. Lavoratori disoccupati con più di 50 anni di età;

4. Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che

desiderino riprendere un'attività lavorativa;

5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).

Art. 35 – Contratti d'inserimento: soggetti titolari.

I Datori di lavoro che hanno la facoltà di stipulare i contratti d'inserimento sono:

1. enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
2. gruppi di imprese;
3. associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
4. fondazioni;
5. enti di ricerca, pubblici e privati;
6. organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio il 60% dei Lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 36 – Esclusione dal computo.

Sono esclusi dal summenzionato computo del 60% i Lavoratori:

1. dimessi;
2. licenziati per giusta causa;
3. i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
4. i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Art. 37 – Contratti d'inserimento: forma e contenuti.

Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Lo stesso va redatto, a pena di nullità, per iscritto e deve recare il progetto individuale. In caso di carenza di forma scritta, ne scaturisce, oltre alla nullità del contratto, come il Dipendente si intenda assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. la tipologia contrattuale;
3. le mansioni e la categoria d'inquadramento;
4. il progetto individuale d'inserimento;
5. l'eventuale periodo di prova;
6. l'orario di lavoro;
7. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Art. 38 – Contratti d’inserimento: il progetto individuale.

Ai fini della stipula del contratto d’inserimento, è necessaria la definizione, con apposito il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d’inserimento nel rispetto di quanto stabilito dal presente C. C. N. L.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest’ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 39 – Contratti d’inserimento: durata.

Il contratto d’inserimento, in virtù delle prescrizioni di cui all’art. 57 del D. Lgs. n. 276/2003, presenta una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni. Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

assenza per maternità;

1. servizio militare e/o civile;
2. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d’inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d’inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all’effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell’ipotesi di superamento del limite di 18/36 mesi, il contratto d’inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Art. 40 – Incentivi economici e normativi.

Nelle more del rapporto d’inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d’inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l’applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 41 – Contratti d’inserimento: modalità della formazione.

Il progetto individuale d’inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore. inerente l’apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d’organizzazione aziendale. La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d’addestramento pratico alla mansione. Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di lavoro.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d’inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità del contratto d’inserimento, il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d’inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore

alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%. Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 42 – Formatori.

I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, dai seguenti soggetti:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Art. 43 – Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro.

Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo indeterminato (D. Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni) oltre alla disciplina prevista nel presente C. C. N. L.

Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Art. 44 – Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati.

Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'art. 20 della Legge 223/2009 (legge in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati).

Art. 45 – Contratti di lavoro espansivi: definizione.

Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali. Per poter usufruire dei benefici previsti dalla Legge n. 863/1984 (riduzione contributiva), i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio ispezioni provinciali del lavoro.

Art. 46 – Contratti di lavoro difensivi: definizione.

Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

Art. 47 – Lavoro Ripartito: definizione.

La contrattazione aziendale, in caso di utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo Lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia di esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, con le seguenti modalità:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

Nell'ipotesi di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

Nel caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo di ogni anno, l'Ente Bilaterale E.BI.CONF territoriale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Art. 48 – Telelavoro: definizione.

Il Telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile. Il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Art. 49 – Telelavoro: tipologie.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

1. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
2. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;

3. remotizzato od a distanza, ovverossia svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
4. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art. 50 – Telelavoro: ambito.

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Art. 51 – Telelavoro: condizioni.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore dipendente.

Qualora il Telelavoro non sia previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente C. C. N. L.

Art. 52 – Telelavoro: formazione.

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica per quanto inerisce gli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano nonché le caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione dovrà essere fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 53 – Telelavoro: postazione di lavoro.

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del Datore di Lavoro. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso e comunque, l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Art. 54 – Protezione dei dati.

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; la stessa

provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 55 – Tempo di lavoro.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. n. 66/2003.

Art. 56 – Diritti del Telelavoratore.

Al telelavoratore spettano, in proporzione al lavoro svolto, i medesimi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le identiche mansioni e/o qualifica, nonché toccano le stesse opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Art. 57 – Impianti di videosorveglianza.

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 58 – Competenza normativa della Commissione Bilaterale.

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente C. C. N. L.

Art. 59 – Contrattazione di secondo livello.

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente C. C. N. L., è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonomia del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni;
6. Gestione.

Art. 60 – Lavoro Intermittente: definizione.

Il lavoro intermittente è un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

1. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
 - guardiani e personale di sorveglianza
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
2. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
3. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, si intende:

- per "**fine Settimana**" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "**ferie Estive**" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "**Vacanze Natalizie**" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 Gennaio;
- per "**Vacanze Pasquali**" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

In considerazione della variabilità nella frequenza, durata e collocazione temporale degli interventi da svolgersi presso i punti vendita, è consentita la stipulazione con gli addetti al marketing operativo di contratti di lavoro intermittente, senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero dei lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato, alle condizioni e con le modalità stabilite in sede di contrattazione di secondo livello.

Art. 61 – Lavoro intermittente: forma e comunicazioni.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato rigorosamente in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti riferimenti:

1. la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

2. il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
3. il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore in virtù della prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista;
4. le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
5. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
6. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, in ordine all'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

In virtù delle prescrizioni di cui all'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge n. 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 62 – Lavoro Intermittente: condizioni.

Il Datore di Lavoro deve riconoscere al Lavoratore intermittente, per i periodi in cui quest'ultimo ha prestato la propria attività lavorativa ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

1. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
2. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata $[(365 - 52 - 52 - 20 - 3) \times 8]$ l;
3. il T. F. R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati constabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 63 – Lavoro intermittente: indennità di disponibilità.

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, si impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale.

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex art. 7 Legge n. 300/1970 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del T. F. R.

Art. 64 – Lavoro Intermittente: divieti e condizioni.

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. nell'ipotesi in cui il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i.);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

Art. 65 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni.

Il contratto in oggetto serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informativo delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere stipulato con modalità a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un Datore di lavoro ed un Lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Art. 66 – Retribuzione.

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente C. C. N. L. salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente C. C. N. L., impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Scaglioni				
Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30
Somministrati max	2	3	4	5

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

Art. 67 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti.

L'Azienda non può in alcun modo ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

1. nell'ipotesi in cui il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i.);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando il Datore di Lavoro abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal C. C. N. L.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre di ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati. il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

Art. 68 – Condizioni di ingresso.

Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato o di contratto di inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole gli stessi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

Livello D'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
3° Livello	4° Livello	24 mesi
4° Livello	5° Livello	24 mesi
5° Livello	6° Livello	21 mesi
6° Livello	7° Livello	21 mesi
7° Livello	8° Livello	18 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello di inquadramento.

Una volta superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto di assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alla mansione

effettivamente svolta.

L'approvazione delle condizioni d'ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dell'Ente Bilaterale, nel quale si indicheranno le mansioni d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

Art. 69 – Assunzione.

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da alto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1. tipo di contratto;
2. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
3. data di assunzione;
4. luogo di lavoro;
5. orario di lavoro;
6. termine del rapporto di lavoro. nel caso di assunzione a tempo determinato;
7. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
8. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
9. C. C. N. L. applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente C. C. N. L., che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta effettiva ricezione.

Art. 70 – Documenti per l'assunzione.

All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

1. carta d'identità o altro documento equipollente, codice fiscale o tessera sanitaria;
2. accettazione della lettera di assunzione;
3. documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
5. certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
6. dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
7. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
8. permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
9. altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza, il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista. All'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 71 – Visita medica preassuntiva.

Il Lavoratore, precedentemente all'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 4 l del D. Lgs. n. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata – a scelta del Datore di lavoro – dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

Art. 72 – Mansioni Promiscue.

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza, ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 73 – Mutamento di mansioni.

Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la retribuzione propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Art. 74 – Jolly.

Sono considerati Jolly tutti quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

Il relativo inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

Art. 75 – Orario di lavoro: definizione.

Come previsto dall'art. 2 D. Lgs. n. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, normalmente distribuita su 5 o 6 giornate lavorative.

Esemplificazione:

- a. **orario di lavoro su 5 giorni** - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b. **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.

Non si computano nell'orario di lavoro come previsto dall'art. 5 R. D. n. 1955/1923, richiamato dall'art. 8 comma 3 D. Lgs. n. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nelsenso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo), il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Al fine di far adeguatamente fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, ed al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore.

Per la particolare attività delle Aziende che forniscono servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le Parti convengono quanto segue:

1. ai sensi dell'art. 4, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell'impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi;
2. la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 76 – Orario di lavoro: sospensione.

Nell'eventualità di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti interrompendo così la retribuzione.

Art. 77 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa.

Per quanto afferisce tutte quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia

(custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti,

personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, addetti al marketing operativo quali ad esempio merchandiser e promoter ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. n. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diverse modalità (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inserite nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Ad eccezione dell'autista inquadrato al livello 3 S, per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo

(ordinario fino a 45 ore settimanali) Descrizione	Maggiorazione
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore

Art. 78 – Riposo giornaliero.

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente C. C. N. L.

Art. 79 – Riposo settimanale.

Ai sensi di Legge, l'intero personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Art. 80 – Permessi.

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore/giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	8 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti-genitori, etc.), maturati per quote di 1.33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie		I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	
Permessi straordinari	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduto dalla Banca delle Ore.
2 giorni per evento		Nascita o adozione di un figlio	
2 giorni per anno		Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 40 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.

Non si procederà ad alcuna decurtazione per quanto concerne la normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività.

Nell'eventualità di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Art. 81 – Festività abolite.

Le festività abolite sono le seguenti:

1. 19 marzo festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Assunzione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali.

Il totale dei permessi annuali retribuiti sarà, dunque, di 48 ore.

Art. 82 – Riduzione di Lavoro.

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

Art. 83 – Pasti.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

Art. 84 – Congedo Matrimoniale.

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 8 giorni consecutivi di calendario e un periodo di 7 giorni di calendario retribuiti al 50%. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale, il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Art. 85 – Gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro il termine di 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80%

della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D. P. R. 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino: in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Azienda;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 86 – Ferie.

Il Lavoratore dipendente di cui al presente C. C. N. L. matura un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giornate se presta la propria attività lavorativa su 5 giorni lavorativi, oppure 26 se lavora su 6 giorni indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Nell'eventualità di sopraggiunte indifferibili ragioni di servizio, il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo articolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

Art. 87 – Malattia od infortunio non professionali.

Nell'insorgenza di malattia od infortunio non professionali, è prevista la seguente disciplina, e le seguenti condizioni:

1. L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro e non oltre le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza;
2. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.

Art. 88 – Periodo di comporta.

Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova):

Si tratta del diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia/ infortunio non sul lavoro.

Lavoratore oltre 2 anni di anzianità:

Si tratta del diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 giorni solari, con un incremento di 30 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio.

In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 180 giorni, senza esaurimento del periodo di comporta, l'anzianità ai fini del calcolo della durata del successivo periodo, riparte da 2 anni (180 giorni) incrementati del residuo spettante e non utilizzato.

Indennità INPS

- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera;
- Dal 21° giorno e fino al 180° : 66.66% della retribuzione;

Integrazione datoriale

- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi e che tali circostanze siano debitamente documentate:
- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza:
- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 30% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.

Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno lino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale. conformemente al relativo regolamento.

Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS nonché al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato ed intonso il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal Lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.

Controllo dell'assenza per malattia

È diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della Legge n. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.

Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore di lavoro.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

Art. 89 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali.

In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni

L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.

Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi eventuale proprio infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.

Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restandole sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.

Integrazione datoriale

Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga. Un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda spettante al Lavoratore.

Il suddetto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.

L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.

In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.

L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo. L'indennità a proprio carico.

Nel caso in cui l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.

Previdenza

Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.

Controllo dell'assenza per infortunio

È diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5. comma 2, della Legge n. 300/1970. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.

Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore di Lavoro.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

Art. 90 – Aspettativa non retribuita.

È prevista apposita aspettativa non retribuita per malattia od infortunio, così come è in seguito descritto.

Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno di anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro;

Il periodo di aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa preli a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore preli opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo senza riconoscimento del preavviso contrattuale.

Aspettativa allo scadere del periodo di comporta.

Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comporta contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa

Art. 91 – Prestazioni Assicurative.

Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto, l'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative Convenzioni stipulate dall'E.NBIFORM. nell'ambito delle prestazioni previste dal presente C. C. N. L.

Art. 92 – Gratifica Natalizia o tredicesima mensilità.

In occasione della festività natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Azienda.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o aziendale), quando "ad personam", deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

Art. 93 – Trattamento di Fine Rapporto.

Nell'eventualità di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 del Codice Civile, è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto rimborsi spese, i compensi per la straordinario e supplementare, compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110, comma 2, del Codice Civile, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Mensile e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13.5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 94 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 95 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni.

Ai sensi dell'art. 2120 c. c., il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno. Ai sensi dell'art. 7 della Legge 08 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7 comma 1. della L. 30 dicembre 1971, 1204. e di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni, per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c. c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo, i seguenti documenti:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c. c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche nelle seguenti ipotesi:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

Art. 96 – Tutela della salute del Lavoratore.

Le Parti firmatarie del presente C. C. N. L., al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda si impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborata dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale E.N.BI.FORM.

I Lavoratori hanno diritto, e le Aziende hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D. Lgs. 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs. 106/2009. A norma dell'art. 37 del D. Lgs. 106/2009, tale formazione potrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D. Lgs. 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

Art. 97 – Semplificazione in materia di informazione e formazione e sorveglianza sanitaria ai sensi del D.L. del 27.03.2013.

Gli adempimenti relativi alla informazione e formazione per lavoratori stagionali così come individuati dal Decreto Interministeriale del 27.03.2013 si considerano assolti mediante consegna al lavoratore di appositi documenti certificati dalle ASL ovvero dagli enti bilaterale e dagli organismi paritetici del settore agricolo della cooperazione a livello nazionale o territoriale, che contengono indicazioni idonee a fornire conoscenze per l'identificazione, la riduzione e la gestione dei rischi nonché a trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione ed eliminazione, ovvero alla riduzione e gestione dei rischi in ambiente di lavoro.

Per lavoratori stagionali così come individuati dal Decreto Interministeriale del 27.03.2013, ad eccezione di quelli che comportano esposizione a rischi specifici, in relazione ai quali deve essere garantita la effettuazione della sorveglianza sanitaria, gli adempimenti in materia di controllo sanitario si considerano assolti, su scelta

del datore di lavoro, senza aggravii di costi per i lavoratori, mediante visita medica preventiva, da effettuarsi dal medico competente ovvero dal dipartimento di prevenzione della ASL.

La visita medica preventiva di cui sopra ha validità biennale e consente al lavoratore idoneo di prestare, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici, la propria attività di carattere stagionale, nel limite di 50 giornate l'anno, effettuate anche presso altre imprese agricole, senza la necessità di ulteriori accertamenti medici.

L'effettuazione e l'esito della visita medica devono risultare da apposita certificazione. Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire copia della certificazione.

Gli enti bilaterali e gli organismi paritetici del settore agricolo e della cooperazione di livello nazionale o territoriale possono adottare iniziative, anche utilizzando lo strumento della convenzione, finalizzate a favorire l'assolvimento degli obblighi in materia di sorveglianza sanitaria per le imprese agricole ed i lavoratori aderenti al sistema di bilateralità, mediante convenzioni con le ASL per effettuare la visita medica preventiva preassuntiva ovvero mediante convenzione con medici competenti in caso di esposizione a rischi specifici. In presenza di una convenzione di cui al precedente capoverso, il medico competente incaricato di effettuare la sorveglianza sanitaria per i lavoratori di cui al presente decreto non è tenuto ad effettuare la visita degli ambienti di lavoro in relazione alle lavorazioni agricole di riferimento. In tal caso il giudizio di idoneità del medico competente opera i suoi effetti nei confronti di tutti i datori di lavoro convenzionati.

Art. 98 – Tutela delle Diversità.

Le Parti sono concordi in ordine all'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005.

Art. 99 – Organismo Paritetico.

Premesso che per organismi paritetici, così come definito dall'art. 2, comma 1, lettera e) sono organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici, lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia, ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento, è già costituito l'Organismo Paritetico Nazionale avente lo scopo di:

- Realizzare attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricevere le richieste di collaborazione ed eventualmente esprimere parere sulla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza ai sensi del comma 12 dell'art. 37 del D. Lgs. 81 /2008;
- Asseverare i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 30 D. Lgs. 81 / 2008 in tema di responsabilità penale individuale e dell'ente ex D. Lgs. 231/2001;
- Supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Effettuare, con personale dotato di specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza avente lo scopo di supportare le aziende stesse per garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- formare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali.

L' O.P.N potrà costituire gli organismi paritetici territoriali denominati O.P.P. e O.P.R..

Art. 100 – Iscrizione dei Lavoratori e dell’Azienda. Adempimenti obbligatori.

Le Parti, condividendo l’importanza dell’istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all’interno dell’E.BI.CONF., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente C. C. N. L. e. pertanto, per quanti lo applicano, vi è **l’obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Aziende, sia dei Lavoratori. nonché della relativa contribuzione.**

L’Azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall’assunzione.

La contribuzione di E.BI.CONF. è regolamentata come segue:

Il contributo da destinare in favore di E.BI.CONF è stabilito nella misura dello 0.50% su paga base e contingenza così suddivisa:

- 1) 0,40% a carico dell’ Azienda
- 2) 0.10 % a carico del lavoratore dipendente.

- Integrazione SSN Volontaria per i lavoratori interessati t 18,00/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore con contratto superiore ai 12 mesi, come quota SSN - Integr. Servizio Sanitario Nazionale.

In alternativa alla suddetta contribuzione è ammesso il versamento del contributo da destinare a E.BI.CONF. in misura fissa/proporzionale al numero di lavoratori dipendenti in carico della ditta (euro 20.00/mese per ciascun lavoratore dipendente). In questo caso i contributi saranno così suddivisi:

- 1) € 15.00 a carico dell’azienda;
- 2) €. 5.00 a carico del lavoratore dipendente.

Integrazione SSN Volontaria per i lavoratori interessati € 18,00/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore con contratto superiore ai 12 mesi, come quota SSN - Integr. Servizio Sanitario Nazionale.

I contributi di € 18,00/mese a carico dell'Azienda per ogni lavoratore sono destinati all’erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. attraverso apposite convenzioni o alternativamente per altro tipo di sussidi.

Per i requisiti le condizioni e le decorrenze si rinvia al sito www.ebiconf.it

L’integrazione al SSN è obbligatoria e insieme alle ulteriori prestazioni e servizi costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal CCNL e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei costi contrattuali e dei trattamenti dovuti al lavoratore.

LA QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE SARA’TRATTENUTA DAL DATORE DI LAVORO A BUSTA PAGA PREVIA AUTORIZZAZIONE DEL LAVORATORE E VERSATA ALL’E.BI.CONF INSIEME ALLA QUOTA DELL’AZIENDA.

Compilazione del modello di pagamento F24:

- riportare la causale “**EBCO**” nella Sezione “INPS”, nel campo “*Causale Contributo*”, in corrispondenza, esclusivamente, della colonna “*Importi a debito versati*” indicando:

- a) nel campo “CODICE SEDE” il codice della sede INPS competente;
- b) nel campo “MATRICOLA INPS/CODICI INPS/FILIALE AZIENDA”, la matricola INPS dell’Azienda;
- c) nel campo “PERIODO DI RIFERIMENTO” nella colonna “da mm/aaaa”, il mese e l’anno di competenza del contributo nel formato MM/AAAA;
- d) la colonna “a mm/aaaa” non deve essere valorizzata

In alternativa a quanto già specificato, si potrà procedere al versamento delle quote previste

Per quanto riguarda il versamento contribuito a carico dell'Azienda per ogni lavoratore destinati all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. attraverso apposita convenzione:

L'iscrizione all'Ente Bilaterale E.BI.CONF .dovrà avvenire a cura dell'Azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale ed è ricavabile dal sito dello stesso www.ebiconf.it e dai siti delle associazioni fomatarie.

Le quote relative alla contribuzione potranno essere modificate mediante Regolamento separato. Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti. Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C. C. N. L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori della perdite delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

Art. 101 – Ambito di applicazione.

Il presente C. C. N. L. si applica a tutto il territorio nazionale, e disciplina i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le piccole e medie imprese, società cooperative e loro consorzi esercenti lavorazioni conto terzi ed in proprio in agricoltura ed in tutti i settori affini ed ausiliari nel settore primario.

Art. 102 – Quadri.

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Art. 103 – Quadri: orario part – time speciale.

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 104– Quadri: formazione e aggiornamento.

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l' E.BI.CONF. si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art. 105 – Classificazione Unica.

I lavoratori, dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente C. C. N. L.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente C. C. N. L. Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per i livelli professionali d'inquadramento

Pertanto, il livello professionale sarà determinato con le seguenti modalità:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansioni;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (Art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente declaratoria.

- RAPPRESENTATIVA: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti;
- ORGANIZZATIVA: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro;
- FUNZIONALE: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi;
- ESECUTIVA: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, i mezzi da utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d' "Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto;
- OPERATIVA: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.;
- SEMPLICE: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

Art. 106 – Classificazione Quadri, Impiegati ed Operai.

Appartengono a questo livello:

1. Lavoratori con responsabilità direttive, discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati;
2. Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa e che coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa;
3. Lavoratori preposti, in condizione di autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata

professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo un adeguato supporto sia durante la fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi;

4. Direttore Generale in Azienda con meno di 50 dipendenti;
5. Direttore Amministrativo in Aziende con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore Tecnico o Tecnico- Produttivo in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
6. Direttore Commerciale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
7. Direttore del Personale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'amministratore Delegato;
8. Capo Servizio Amministrazione e Finanza in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore: Capo Servizio Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
9. Capo Servizio Commerciale Italia od Estero in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
10. Capo Servizio del Personale in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore.

Livello 1° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea, esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa o azienda, sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (responsabile tecnico/amministrativo, responsabile vendite centralizzate, sistemista).

Livello 2° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di scuola media superiore, esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa o azienda, sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (responsabile tecnico/amministrativo, responsabile vendite centralizzate, sistemista).

Livello 3° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive, di coordinamento, ispezione e controllo per i quali è richiesta una particolare esperienza professionale (enologo, analista, responsabile impianti tecnici, funzionario alle vendite, capo reparto, capo servizio personale, ricercatore).

Livello 4° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che compongono particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata acquisita 1 /mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica (impiegato di concetto, aiuto enologo, capo operai, impiegato addetto al controllo amministrativo).

Livello 5° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che eseguono lavori per la cui esecuzione sono richieste conoscenze e capacità amministrative e tecnico-pratiche (impiegato d'ordine, conducente di automezzi pesanti, florovivaisti).

Livello 6° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro (vivaista, potatore, conduttori patentati di trattori, costruttore di serre, innestatore, giardiniere, trapiantatore di piante adulte).

Livello 7° Appartengono a questo livello: i soci ed i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico- pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità (impiegato di segreteria, frantoiano, aiuto innestatore, addetti alle spedizioni).

Livello 8° Appartengono a questo livello: i soci ed i lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali (facchino di frantoio, personale di pulizia, raccoglitore di frutti, fattorino).

Art. 107 – Periodo di prova.

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente C. C. N. L.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

Livello di destinazione	Periodo di prova
Quadro	6 mesi*
I	5 mesi*
II	4 mesi*
III	3 mesi*
IV	2 mesi*
V	1 mesi*
VI, VII e VIII	1 mesi*

* di calendario

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio. *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Agricoltura, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione Agricoli*

Art. 108 – Paga Base.

Dal 01/11/2022 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento è la seguente:

Livello	Importo
Quadro	€. 1.985,00
I	€. 1.947,99
II	€. 1.847,83
III	€. 1.739,74
IV	€. 1.656,39
V	€. 1.561,65

VI	€. 1.375,83
VII	€. 1.106,61
VIII	€.1.100,00

Art. 109 – Scatti d’Anzianità.

Per l’anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale, il Dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (cd. scatti)

Ai fini della maturazione degli scatti, l’anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d’inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	Importo
Quadro	€. 31,00
I	€. 30,00
II	€. 29,00
III	€. 27,00
IV	€. 25,00
V	€. 24,00
VI	€. 23,00
VII - VIII	€. 22,00

Art. 110 – Banca delle Ore.

Nel Caso di lavoro per attività più intensa, con successivi prevedibili periodi d’attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia prevista dal presente contratto:

- a. Intensificare l’orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b. Recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell’intensificazione;
- c. Ridurre l’orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi nei seguenti casi:

1. Superare, in regime di lavoro ordinario, l’orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all’anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
2. nel caso di riduzione del fabbisogno d’ore, con previsione di successivo recupero, il Datore di lavoro potrà ridurre l’orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere computate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori ai quali si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze dichiarate del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

Banca delle Ore	Maggiorazione RON*
Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10%
Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%

Art. 111 – Trasferta.

Nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e di altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto un rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12.00;

Art. 112 – Apprendistato.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione di giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

1. apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per la disciplina generale del contratto di apprendistato si rinvia al Capo V. artt. 41 e ss. D. Lgs. 81/2015.

Art. 113 – Durata.

Il contratto di apprendistato ha durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 43. comma 8, e 44, comma 5. del D. Lgs 81/2015.

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Art. 114 – Disciplina previdenziale.

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D. Lgs. 167/2011, e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

1. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
2. per gli assegni al nucleo familiare;
3. per la malattia e la maternità;
4. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
5. disoccupazione, così come previsto dall'art. 2, Legge 92/2012;

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga da;

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

Art. 115 – Malattia – Infortuni.

In caso di malattia e di infortunio sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista – nei limiti del periodo di comporto – il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

1. nel primo periodo d'Apprendistato:
 - a) dal 4° al 20° giorno di malattia: 15% della retribuzione normale dell'Apprendista;
 - b) dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista.

2. nel secondo periodo d'Apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comparto, il 30%

della retribuzione normale dell'Apprendista, dal quarto giorno.
Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti "ad personam".
Nota a verbale. Recesso in costanza di "protezione".

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino al primo anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Nel caso in cui si termini l'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione;
2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo a tale termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dalla durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o di adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

Art. 116 – Assunzione.

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, Il. 53.

La durata è stabilita dall'art. 154 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non inferiore ai 6 mesi e non superiore ai 36 mesi.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

1. Il periodo di prova;
2. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
3. la durata del periodo d'Apprendistato;
4. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
5. il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o agli Enti Bilaterali di cui al D. Lgs. 276/2003;
6. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003 (per il contratto di tipo b);
7. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
8. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
9. l'indicazione di un numero di ore di formazione che non può essere inferiore a 20 ore annuali. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, alle province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, al Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
10. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
11. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 117 – Assunzione Apprendisti.

L'Azienda, se composta da più di 10 lavoratori dipendenti, potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Nell'ipotesi in cui nei 36 mesi precedenti siano scaduti meno di 3 contratti d'apprendistato, l'azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- 1) i dimissionari;
- 2) i licenziati per giusta causa;
- 3) chi rifiuta di rimanere in servizio.

Art. 118 – Il Periodo di Prova.

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 137 del presente C. C. N. L. validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova, le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va computato nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante il periodo di prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. È ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per quanto concerne le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre, per le altre qualifiche, è di 30 giorni. La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza alcun preavviso.

Art. 119– Proporzione Numerica.

Un Datore di lavoro, in merito al numero di Apprendisti da assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti impiegati non può superare il 100%. Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 120 – Competenze degli Enti Bilaterali.

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici o dagli Enti Bilaterali.

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista negli studi professionali.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna agli Studi;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione – da svolgere con priorità temporale – da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne allo Studio.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine previsto, il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 121 – Trattamento normativo.

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 122 – Obblighi del Datore di Lavoro.

In capo al Datore di Lavoro sussistono i seguenti obblighi:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti

per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti

di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;

6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente C. C. N. L., sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e in ogni caso, rilevante, ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 123 – Doveri dell'Apprendista.

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 124 – Diritti dell'Apprendista.

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per gli Studi che operano su 24 ore.

Art. 125 – Rinvio.

Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non espressamente disciplinato, rinviano al D. Lgs. 81/2015.

Art. 126 – Indumenti – Attrezzi di lavoro.

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori sono tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico – sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica, se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata, conferirà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in custodia temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 127 – Doveri del Lavoratore.

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e con la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

1. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
2. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente C. C. N. L.;
3. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
4. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
5. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
6. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
7. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
8. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
9. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
10. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente C. C. N. L.

Art. 128 – Disposizioni Disciplinari.

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa, il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla

scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere

comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto

Lo stesso si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa

Lo stesso si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

1. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
2. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
3. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
4. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
5. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
6. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
7. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione

Lo stesso si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

1. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
2. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
3. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante congedi o la malattia;
4. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
5. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale

Lo stesso si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

1. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi. o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
2. commetta grave violazione;
3. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
4. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
5. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui al di fuori dell'orario di lavoro;
6. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
7. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano

già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;

8. falsifichi le scritture o contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
9. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno all'Azienda;
10. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
11. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
12. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
13. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile
14. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

1. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie ed informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
2. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
3. commetta furto, frode, danneggiamento volontario ad altri simili reati;
4. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
5. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
6. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
7. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
8. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
9. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

IL Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 129– Codice disciplinare.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente C. C. N. L.

Art. 130 – Recesso del Datore di lavoro.

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966. n. 604 e L. 20 maggio 1970,300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per “giusta causa” o “giustificato motivo”, come di seguito specificato:

Recesso per “giustificato motivo soggettivo” (con preavviso)

Si concretizza, in virtù delle prescrizioni di cui all’art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell’art. 170 che precede.

Recesso per “giustificato motivo oggettivo” (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimo 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell’art. 1 della L. 91/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia. *Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)*

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 170 che precede. Per ogni altro motivo di interruzione del rapporto di lavoro, in particolare per il licenziamento economico, il licenziamento disciplinare ed il licenziamento discriminatorio si rinvia integralmente a quanto disposto dalla L. 10 dicembre 2014 n. 183 Jobs act) e s.m.i.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Agricoltura, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione Agricola

Art. 131 – Recesso del Lavoratore.

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l’intenzione di recedere dal contratto di lavoro, *devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso*, mediante le procedure indicate dal comma 4 dell’art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg. art. 4 della Legge 92/2012.

Art. 132 – Periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del C. C. N. L. o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le Patti contraenti sono:

Livelli	Fino a 5 anni d’anzianità	Fino a 10 anni d’anzianità	Oltre a 10 anni d’anzianità
Quadro II Livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario

Operatori di Vendita di 1° , 2° e 3° categoria			
VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VIII Livello	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Art. 133 – Indennità di straordinario.

Lavoro Straordinario - Notturno - Festivo	
Feriale diurno	20%
6° giorno su orario 5 giorni (sabato o lunedì)	40%
Feriale notturno	40%
Straordinario festivo diurno	55%
Straordinario festivo notturno	65%
Max 2 ore giornaliere e 12 settimanali	20%
Straordinario notturno turni avvicendati	10%
Straordinario notturno turni non avvicendati	20%

Art. 134 – Lavoratori provenienti da altro C. C. N. L.

In caso di prima applicazione del presente C. C. N. L. a dipendenti precedentemente assunti con altri C. C. N. L. si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale

Il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C. C. N. L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo

Rispettando il principio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di C. C. N. L. non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di C. C. N. L. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente C. C. N. L., sarà determinata dalla Paga base nazionale per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo

Eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del C. C. N. L. di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria

Ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso C. C. N. L., le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all'85% del loro valore pieno.

Art. 135 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali.

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

Art. 136 – Start-Up.

Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e dichiaratori contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del C. C. N. L. in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

Art. 137 – Ente Bilaterale di formazione.

Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione (E.BI.CONF.).

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli accordi interconfederali e dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutue esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
3. rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale:

4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.
5. In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.
6. Le modalità di riscossione delle quote che il Datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione (E.N.Bi.Form.).

Art. 138 - Fondo di solidarietà bilaterale

Le parti, in conformità alla normativa introdotta dalla Legge n. 92/2012 e s.m.i., si impegnano a costituire il Fondo di Solidarietà Bilaterale Contrattuale allo scopo di garantire trattamenti integrativi a sostegno del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di Cassa integrazione, in tutte le realtà lavorative che, per le loro caratteristiche dimensionali, non hanno diritto alle integrazioni salariali da parte di I. N. P. S.

In attesa della costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale Contrattuale, i datori di lavoro dovranno versare il contributo legalmente previsto al Fondo di Solidarietà Residuale istituito presso INPS.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Agricoltura, delle Piccole e Medie Imprese e della Cooperazione Agricola

Art. 139 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali.

Le Parti, al fine di incentivare l'occupazione e migliorare il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione soggette ad una ridotta fiscalità ed a ridotti oneri previdenziali, nonché a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge, con lo scopo di attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per porzioni sensibili della retribuzione riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.