FISASCAT CISL – FLAI CGIL - UILTUCS UIL
ASSOCIAZIONE IMPRESE ORTOFRUTTICOLE FRUITIMPRESE
A.N.E.I.O.A.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie

Il presente contratto è il risultato di un riordino del testo del 2003-2006.
Il lavoro di stesura consegna un testo che, senza alcun intervento sul merito delle norme, rende le stesse di più facile lettura ed interpretazione.

Cesena, 9 agosto 2007

COSTITUZIONE DELLE PARTI

L'anno 2007 il giorno 9 del mese di Agosto in Cesena presso la sede dell'Associazione Esportatori Ortofrutticoli - Via Giordano Bruno, 118

tra

L'Associazione Imprese Ortofrutticole - Fruitimprese – rappresentata dal Presidente Luigi Peviani, dai Presidenti della Commissione Sindacale Walther Piraccini e Danila Bragantini, da Carlo Bianchi, Gualtiero Roveda e Pietro Mauro.

e

la FLAI-CGIL Federazione Lavoratori dell'Agroindustria rappresentata dal Segretario Generale Franco Chiriaco e dai segretari Stefania Crogi, Idilio Galeotti, Salvatore Lo Balbo, Ivana Galli e Antionio Mattioli, da Salvatore Arnesano e Gino Rotella della Flai Nazionale, Stefano Mazzotti, Silla Bucci, Giuseppe Carotenuto, Domenico Oliva.

La FISASCAT/CISL Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto - AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Giovanni Agostini, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Jairo Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Matteo Barrella, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Mirco Ceotto, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Patrizio Cusano, Antonio De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Antonio Fiorenza, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Liliana Larosa, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Carlo Maderna, Luca Maestripieri, Antonio Maglione, Alfredo Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Danilo Manini, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo

Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

La UILTuCS-UIL Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fargnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa, Ivana Veronese; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Massimo Aveni, Pietro Baio, Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo,Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Giuseppina Belletti, Marco Bolognini, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Pasquale De Punzio, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Sergio Diecidue, Francesco Dello Stritto, Francesco Di Martino, Mario Di Sarno, Max Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Pietro Feliciangeli, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Renzo Frau, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Maria Rita Giardina, Giovanni Giorgio, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Cosimo Lavolta, Ernesto Lombardo, Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Massimo Marchetti, Lina Merolla, Carmelo Massari, Paolo Mezzorana, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Riberto Neri, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Gerlando Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Rosaria Pucci, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilosso, Ida Saja, Carlo Sama, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Giampiero Scarponi, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro; Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Espedito Sompanato, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Gianni Tomasi, Giancarlo Turchetti, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

SI è STIPULATO

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

107 articoli
9 allegati
11 tabelle

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

Art. 1
SFERA DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente da aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio di esportazione, di importazione e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano le prime lavorazioni industriali e di conservazione di prodotti ortofrutticoli, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, confezionamento ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati.
È altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse.
Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofrutticoli all'ingrosso.

NOTA AGGIUNTIVA
Le parti ritengono che il presente CCNL dovrà essere recepito "erga omnes" secondo la procedura ministeriale prevista dall'accordo 23.7.1993.

Art. 2
STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini che si riferiscono unicamente ai soggetti di cui al precedente art. 1 fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
Le parti con il presente contratto realizzano gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23 luglio 1993; pertanto la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e aziendale o di bacino.

Il Contratto Nazionale

Il Contratto nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonchè il ruolo e le competenze della contrattazione di secondo livello aziendale o di bacino.
Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi. Nel determinare tali effetti si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.
In sede di rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si tiene inoltre conto della comparazione fra inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio.

La Contrattazione di Secondo Livello

La contrattazione di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, si svolgerà di norma a livello aziendale e/o territoriale.
Nel rispetto dei cicli negoziali le materie della contrattazione ai diversi livelli non potranno sovrapporsi od essere ripetitive.
Le erogazioni di secondo livello saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano; potranno essere impegnati anche i margini di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi nazionali nonché i risultati legati all'andamento economico delle imprese.
A livello aziendale e/o territoriale saranno inoltre regolate le seguenti materie:
• esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
• individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui all'art. 28 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
• disciplina, da concordare con le organizzazioni sindacali, aziendali o territoriali dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di regime di flessibilità (Banca delle ore);
• iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
• diritto allo studio e individuazione delle necessità di formazione professionale;
• mobilità;
• trasporti;
• part - time;
• contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel CCNL;
• tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
• modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
• individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
• contratti di gradualità;
• altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.
Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche in ogni modo denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata.
Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino.

Art.3
DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2007 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2010; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza.
La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le proposte per il rinnovo almeno due mesi prima della scadenza.
Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di

tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui al comma successivo.
A decorrere dal primo giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.) pari al 30% del tasso di inflazione programmato; dal primo giorno del 7° mese di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmato.
Tale erogazione sarà prevista alle stesse condizioni per il rinnovo del secondo biennio economico.
Per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino al 31 dicembre 2008. Per il rinnovo del secondo biennio economico le parti si incontreranno due mesi prima della scadenza. Per tale periodo e per il mese successivo valgono le procedure di raffreddamento del conflitto previste per il rinnovo quadriennale.

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

RAPPORTI SINDACALI
Art. 4
INFORMAZIONI

L'Associazione Imprese Ortofrutticole e le Organizzazioni Sindacali nazionali si incontreranno, annualmente, di norma entro il 1° quadrimestre per effettuare un esame congiunto sul quadro economico e produttivo del settore, sulle sue dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo e sulle ripercussioni sui livelli occupazionali.
Nel corso dell'incontro le parti si scambieranno informazioni sull'andamento delle relazioni sindacali a livello territoriale, sullo stato di applicazione e di corretto rispetto delle norme stipulate, sulle iniziative per la diffusione del CCNL sull'intero territorio nazionale.
Inoltre le parti, ferma restando l'autonomia imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali, si impegnano ad incontrarsi periodicamente a livello territoriale (regione, provincia, zona, comune) almeno un mese prima delle principali campagne produttive corrispondenti ai calendari di massima dei cicli stagionali di lavorazione per una informativa sui piani di lavorazione e per esaminare i conseguenti riflessi sui livelli di occupazione e su eventuali processi di mobilità interaziendale e territoriale, nonché sullo stato di applicazione del presente contratto.
Le parti inoltre si incontreranno, periodicamente, a livello territoriale per esaminare i problemi dell'occupazione e del mercato del lavoro; ciò al fine di contribuire, con eventuali proposte comuni, alla definizione delle politiche regionali di sviluppo del settore nonché al miglioramento dell'occupazione.
A livello aziendale inoltre le parti si incontreranno periodicamente per una verifica dell'inquadramento del personale.

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

Art. 5
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse al fine di:

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

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

altri Organismi Paritetici che le parti stipulanti riterranno opportuno istituire per il miglioramento delle relazioni sindacali.

IMPEGNO A VERBALE

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

Art. 6
ENTE BILATERALE ORTOFRUTTA - E.B.O.

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

c) promuovere, anche attraverso il fondo per la formazione continua FORTE, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
d) attivare, attraverso convenzioni, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al fondo Sociale Europeo.
e) costituire una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
f) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
g) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
h) promuovere anche attraverso il fondo Complementare FONTE, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza, secondo le intese tra le parti sociali;

i) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro;
l) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Ortofrutta.
m) promuovere convenzioni al fine di favorire l'integrazione della malattia, infortunio e maternità ai lavoratori e alle lavoratrici compresi i servizi di sanità integrativa;
L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, in novazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.
L'istruttoria avviene attraverso la Commissione Paritetica Nazionale composta da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati.
Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

Il finanziamento delle attività avverrà su base paritetica:
a) mediante il pagamento di un contributo di € 0,10 mensile per lavoratore occupato, di cui lire € 0,05 a carico dell'azienda e € 0,05 a carico di ogni singolo lavoratore;
b) mediante il pagamento di un contributo suppletivo di funzionamento operativo, anch'esso da versare pariteticamente, in misura non superiore a € 0.52 mensili per lavoratore occupato da destinare al sostegno dell'attività.
Il contributo suppletivo di funzionamento operativo, in quanto funzionale alla realizzazione di progetti, è suscettibile di aumento o diminuzione nel tempo.
Eventuali progetti anche di bacino, finalizzati, preventivamente notificati e successivamente depositati all'organismo nazionale, potranno dar luogo a contribuzione suppletiva temporanea per gli aderenti al progetto stesso. Tale contribuzione verrà gestita in piena autonomia e responsabilità con contabilità separata rispetto al fondo nazionale.
Rimane convenuto che gli eventuali fondi residui di bilancio corrente saranno destinati esclusivamente a finalità promosse e programmate dall'organismo bilaterale.

Art. 7
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo competente a garantire il rispetto degli accordi intercorsi ed a proporre agli aderenti delle Organizzazioni stipulanti raccomandazioni e comportamenti utili al normale svolgimento delle relazioni sindacali al livello territoriale ed aziendale.
La Commissione Paritetica Nazionale esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali.
Alla Commissione dovranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto o le Organizzazioni locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali o le aziende aderenti all'Associazione Imprese Ortofrutticole.
In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica Nazionale le Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.

Art. 8
COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti, al fine di perseguire gli obiettivi di cui alla legge n. 903/77, alle Direttive CEE in materia di parità ed alla Risoluzione CEE 1982 sulle pari opportunità, si impegnano ad approntare congiuntamente iniziative idonee ad abbattere ogni discriminazione fondata sul sesso, in materia di avviamento al lavoro e di professionalità, consentendo effettive pari opportunità di lavoro alle lavoratrici.
In tale ambito particolare attenzione sarà portata all'insieme delle problematiche formative per elevare la qualificazione delle lavoratrici e per far loro conseguire le specializzazioni dalle quali oggi sono di fatto escluse, e ciò in particolare per quello che concerne i contratti di formazione lavoro e gli inserimenti professionali.
Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomodonna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.
In relazione a ciò, è costituita una Commissione alla quale è affidato il compito di:
a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende nell'ambito del sistema informativo previsto dal presente CCNL;
b) proporre, sulla base di una analisi della situazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, azioni positive (di cui al comma 2 art. 1 legge 125/91) da promuovere ai sensi del comma 3 art.1 della stessa legge e seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
c) individuare specifici progetti di azioni positive da concordare tra datori di lavoro e OO.SS. ai sensi del comma 4 art. 2 legge 125/91;
d) sollecitare e verificare la redazione delle relazioni biennali previste dal comma 1 art. 9 della legge 125/91;
e) individuare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
f) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.
Inoltre, le parti concordano di istituire a livello aziendale e territoriale per le piccole imprese la Commissione Pari Opportunità finalizzata:
- alla informazione sui programmi di assunzione con criteri riferiti alla disoccupazione femminile esplicitata nelle liste di collocamento;
- alla individuazione di misure di valorizzazione del lavoro femminile.

DIRITTI SINDACALI

Art. 9
RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE - R.S.U.

Per le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie si applicano le norme definite nell'accordo allegato 6.

Art.10
DELEGATO AZIENDALE

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 21 aprile 1954, esteso 'erga omnes' ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.
Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti l'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Art.11
DIRIGENTI SINDACALI

A decorrere dal 1° gennaio 1980 agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori del settore;

b) di rappresentanze aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;

c) di RSU regolarmente elette secondo l'Accordo allegato 6.

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

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

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

Art.12
CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

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

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

Art.13
PERMESSI SINDACALI, AFFISSIONI E FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

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

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

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

c) un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

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

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la rappresentanza sindacale aziendale.
l dirigenti sindacali aziendali hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
l lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le rappresentanze sindacali aziendali.
Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.
l lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art.14
ASSEMBLEE

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.
Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.
In assenza di rappresentanze sindacali aziendali le riunioni possono essere convocate dalle organizzazioni sindacali locali.
La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Detto diritto verrà goduto di norma per un ora al mese cumulabile comunque con un limite massimo di due ore mensili.
Nelle unità aziendali che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a due ore di assemblee annuali retribuite (1° Gennaio-31 Dicembre) da suddividersi nei due semestri.
Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti al fine di garantire la prosecuzione delle attività produttive in corso.

Art.15
REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale ed alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.
Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui all'allegato 11.

TUTELA DELLA PERSONA

Art.16
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali ed avventizi) compresi nella sfera di applicazione del presente contratto la previdenza integrativa così come prevista dal D.Lvo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire, dalla data di stipula del presente CCNL, al Fondo di Previdenza Complementare denominato FON.TE.
Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:
• 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
• 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
• una quota di TFR pari al 50%, ovvero l'intero TFR maturando, nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
• il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28 aprile 1993;
• il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale (tempo determinato, CFL, apprendistato, stagionale ed avventizio).
Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato come previsto dal regolamento del Fondo.
Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato dalla data di iscrizione del lavoratore al Fondo stesso, a cura del datore di lavoro e con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti.
Resta comunque inteso, per assicurare la continuità ed omogeneità dei versamenti che, in costanza di rapporto di lavoro, le quote di cui sopra sono da riferirsi anche ai periodi coperti da indennità Inps ed Inail

Art. 17
MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro a discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti

delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.
Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.
Le parti convengono che le molestie sessuali sono una lesione dei diritti individuali e una forma di discriminazione e ricatto nell'attività lavorativa che lede la dignità della persona. Convengono quindi sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona e per questo si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.
A tal fine le Commissioni di pari opportunità, potranno promuovere ed organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni, anche attraverso l'individuazione di un codice di comportamento.
Le parti convengono che costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

A) MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI
Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73:
• discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;
• discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
• molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
• molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, l' Aneioa si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

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

B) MOBBING

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

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

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

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

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

Art.18
PROMOZIONE DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA DEI LAVORATORI

Fermo restando quanto già disposto dalle leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, i delegati o i Consigli dei delegati aziendali o in mancanza la rappresentanza sindacale possono promuovere, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, nonché la fertilità della lavoratrice. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute ed alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori dipendenti.

Al fine di realizzare una efficace e concreta opera di informazione e di prevenzione attraverso il coinvolgimento delle competenti strutture pubbliche a tutela della salute dei lavoratori e dei consumatori, si prevede la promozione entro la vigenza contrattuale di una ricerca finalizzata alla definizione della natura dei rischi; produzioni e procedimenti in cui tali rischi sono presenti; numero dei lavoratori esposti; forme di organizzazione del lavoro e misure di prevenzione organizzative e tecnologiche idonee alla riduzione ed eliminazione del rischio; forme di qualificazione delle produzioni dal punto di vista sanitario.

Tale ricerca sarà effettuata in collaborazione con Istituti di ricerca pubblici concordati tra le parti.

Il personale adibito agli eventuali lavori nocivi individuati in sede regionale, dovrà essere sottoposto alle visite periodiche stabilite dagli istituti pubblici della medicina preventiva e del lavoro, anche in rapporto a quanto disposto dalla legge di riforma sanitaria.

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

Due delle dodici ore annue retribuite di assemblea di cui all'art. 15 saranno destinate all'informazione dei lavoratori sulle questioni ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute.
Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, dette tematiche saranno affrontate all'interno delle 2 ore di assemblea previste dall'art. 15.

Art. 19
AMBIENTE E SICUREZZA: D.LVO N. 81/08

Le parti convengono che la materia riguardante l'ambiente e la sicurezza sono motivo di attenzione e responsabilità dell'azienda, nonché luogo elettivo e prioritario di comuni momenti di reciproca partecipazione e di coinvolgimento.
In tale ottica ed alla luce di quanto disposto dal Decreto Legislativo 9 Aprile 2008 n, 81, concernente l'attuazione dell'art. 1 della Legge 3 Agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, si attuerà quanto definito nell'apposito accordo allegato 7.
Le parti si impegnano a valorizzare il ruolo del RLS e di rendere effettiva la sua partecipazione alla definizione della mappa dei rischi aziendali.
Si impegnano inoltre a rendere operativi gli organi paritetici di cui all'art. 7 dell'accordo 24.05.1996.

Art. 20
LAVORATORI STRANIERI

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

Art. 21
ASSENZE PER MALATTIA E CONTROLLI

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall'art.99.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli articoli 95 e 96 del presente contratto.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dall' art. 99 del presente contratto.
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.
Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia

attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è tenuto altresì a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate, a seguito di un procedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo alla reperibilità nelle fasce orarie prescritte, comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638,15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall' art. 99 del presente contratto.

Art. 22
TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 21 il lavoratore avrà diritto:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'lNPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'lNPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione delle indennità a carico dell'lNPS da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
1) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) il 75% (settantacinque per cento) della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
3) il 100% (cento per cento) della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo al centottantesimo.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se I'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'lNPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui all' art. 24.
Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato con prestazione ridotta, le norme relative al trattamento integrativo di cui al punto b) a carico del datore di lavoro sono applicabili nei periodi di presenza e nei limiti della validità della garanzia occupazionale prevista dall'art. 31.
Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di

scadenza del contratto stesso con esclusione delle integrazioni previste ai punti 2 e 3 che trovano applicazione solo per il personale a tempo indeterminato.

Art. 23
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di durata di almeno 5 mesi l'assistenza sanitaria integrativa l'Associazione Imprese ortofrutticole – Fruit imprese – aderirà entro il 31.12.2007 al Fondo di Assistenza sanitaria integrativa denominato EST.
Il contributo a carico del datore di lavoro, per il periodo di assunzione, sarà pari ad € 10 mensili per ogni singolo lavoratore oltre l'una tantum prevista dal Regolamento del Fondo. Il lavoratore assumerà l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati e su base volontaria autorizzerà la trattenuta del relativo onere come previsto dal Regolamento del Fondo.

Art. 24
INFORTUNIO

Le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio non abbia potuto inviare la prescritta denuncia all'lNAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui all'art. 25.
Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e per i successivi tre giorni (periodo di carenza).
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore assente per invalidità temporanea assoluta, derivante da infortunio un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
il 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
il 100% per i giorni dal 5° al 21°;
il 75% per i giorni dal 22° al 90° della retribuzione giornaliera lorda cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 25
CONSERVAZIONE DEL POSTO

Durante la malattia, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli art. 95 e 96 del presente contratto, salvo quanto disposto dal presente articolo.
Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Il periodo di malattia viene distinto dal periodo di infortunio.
Per anno solare si intendono 365 giorni computati o dalla data del primo episodio morboso o dalla data del licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal presente articolo, sarà prolungata a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, alle seguenti condizioni:
1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di «aspettativa» senza retribuzione.
l lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per la malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del presente articolo. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 26
TRATTAMENTO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.
Per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità, la lavoratrice e l'azienda si comporteranno come segue:
a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza all'azienda e all'INPS indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;
b) entro trenta giorni la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità, l'azienda anticiperà alla lavoratrice l'indennità riconosciuta dall'INPS pari all'80% della retribuzione per il periodo obbligatorio ed al 30 % per quello facoltativo. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto;
d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art. 22 del vigente CCNL;
Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente nominato ai sensi del D. Lgs. n. 626/1994 attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
La lavoratrice può richiedere di fruire del periodo di tre mesi di assenza previsto dopo il parto nel caso abbia adottato o ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni ed in tal caso avrà diritto al trattamento previsto al punto c)

precedente. Il medesimo trattamento spetta al lavoratore sempre che non sia stato fruito dalla lavoratrice.
Il padre lavoratore, previa presentazione di idonea certificazione, ha diritto di astenersi dal lavoro e al relativo trattamento economico per la durata del periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o dell'eventuale residuo, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambino da parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusivamente al padre.
Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi otto anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare i dieci mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso all'azienda non inferiore a quindici giorni.
Durante il primo anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata, ridotto a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibili anche fuori dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti a mezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto ai medesimi riposi qualora i figli siano ad esso esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalga ovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate o, in alternativa, possono essere congiuntamente fruite dalla madre e dal padre, restando in tal caso nei limiti già precisati.
Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di cinque giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.
Anche in caso di adozione o affidamento, spetta a entrambi i genitori il diritto di assentarsi, alternativamente, per la durata della malattia del bambino inferiore a sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno, il diritto ai cinque giorni di permesso. Qualora il minore all'atto dell'adozione abbia un età compresa tra i sei e i dodici anni i genitori hanno diritto in caso di malattia di assentarsi, alternativamente, nel limite di cinque giorni all'anno. Ai fini della fruizione del permesso, il lavoratore o la lavoratrice deve presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non sia in congedo per gli stessi motivi. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.
Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative che si svolgano dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferire a un anno, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore adottato o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle dimissioni deve essere convalidata dalla direzione provinciale del lavoro (Servizio Ispettivo) competente per territorio.
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera percepita.
Per quanto non espressamente sopra previsto si fa riferimento alle normative di legge disciplinanti la materia.

Art. 27
TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE IL PERIODO DI ASTENSIONE

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

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

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 28
CLASSIFICAZIONE

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

Quadri (art. 30)

Primo livello
A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono all'unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:
1) capo di servizio o di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendite o acquisti), legale, capo centro elaborazione dati;
2) gestore o gerente di filiale;
3) sistemista di centro elaborazione dati.

Secondo livello
A questo livello appartengono livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:
1) ispettore;
2) responsabile controllo qualità, responsabile sistema qualità;
3) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
4) capo di reparto;
5) contabile con mansioni di concetto o primanotista;

6) segretario di direzione con mansioni di concetto;
7) consegnatario responsabile di magazzino;
8) agente esterno consegnatario delle merci;
9) determinatore di costi;
10)spedizioniere patentato;
11) chimico di laboratorio;
12)interprete o traduttore simultaneo;
13)altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:
1) impiegati ed operai che per lo svolgimento della loro
funzione necessitano della conoscenza di lingue estere;
2) addetto a pratiche doganali e valutarie;
3) operaio specializzato provetto intendendosi per tale il preposto alla efficienza e al funzionamento degli impianti con piena autonomia operativa;
4) capo-operaio intendendosi per tale il responsabile di tutte le maestranze;
5) conducente di autotreno, autoarticolato e autocarro di peso lordo superiore a 150 q.li, anche con mansioni di controllo del sistema frigorifero/conservazione e/o disbrigo di operazioni doganali o simili;
6) coordinatrice di linee produttive;
7) magazziniere responsabile della merce in entrata ed in uscita;
8) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati;
9) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello
A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché, i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:
1) contabile d'ordine;
2) cassiere;
3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4) operatore sistemi informatici;
5) magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
6) addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
7) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
8) conducente di automezzi di peso lordo superiore a 50 q.li;
9) capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi;
10) operaio specializzato intendendosi per tale l'addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento, senza autonomia operativa;
11) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione (es. elettricista, aggiustatore meccanico).

12) campionarista; addetto alla durata-vita del prodotto e verificatore delle specifiche di prodotto;
13) carrellista (dal 1° luglio 1989).
14) capo banco (nelle realtà aziendali dove non sia già presente la figura di cui al numero 9).

Quinto livello
A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite, e cioè:
1) fatturista;
2) addetto al controllo delle vendite;
3) pratico di laboratorio chimico;
4) archivista, protocollista;
5) addetto al controllo ed alla verifica delle merci;
6) addetto al centralino telefonico e/o alla reception;
7) autista: conducente di automezzi di peso lordo inferiore 50 quintali e di autovettura;
8) capo banco;
9) capo linea;
10) stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione, addetto abitualmente alla disposizione dei carichi nelle celle e su vagoni (autocarri, ecc.);
11) operaio qualificato intendendosi per tale: falegname, carpentiere, meccanico;
12) addetto qualificato al controllo di settore e di ciclo produttivo con capacità di impartire le conoscenze acquisite nell'ambito delle mansioni espletate nel 6° livello.
13) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

Sesto livello Super
A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:
abbiano prestato per cinque anni civili (1 Gennaio - 31 Dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, per almeno 9 mesi di assunzione o comunque per non meno di 45 mesi nell'arco del quinquennio;
abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno due funzioni), che si concreta con lo svolgimento né occasionale, né saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;
una volta maturate le condizioni di accesso di cui ai punti 1 e 2, al fine del mantenimento della qualifica, il prestatore di lavoro, nell'anno civile (1 Gennaio - 31 Dicembre) precedente la nuova assunzione, dovrà comunque poter vantare un rapporto di lavoro con la stessa azienda di almeno 6 mesi di assunzione prestati anche in uno o più periodi;
tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio 2002, e così tutti i lavoratori che alla data del 31 Dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° Gennaio successivo.

Sesto livello
A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:
1) addetto al lavoro di cernita, pulitura, selezione, calibratura sia a mano sia a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi;

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

Settimo livello
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia e comunque non addetti alla produzione:
addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.
Addetti ai punti 2 o 4 o 5 del VI° livello per i primi due mesi di lavoro nel settore in una logica formativa per l'acquisizione delle professionalità.

PARAMETRI

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

Art. 29
PASSAGGI DI QUALIFICA

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

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni di segreteria (lV livello punto 6), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che sia abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.
In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.
Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.
Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 30
QUADRI

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

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

Ovvero

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

L'attribuzione della categoria di Quadro, secondo la disciplina del presente contratto, sarà comunicata per iscritto dalle aziende ai lavoratori interessati.
Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.
L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.
Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civili verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.
Ai Quadri si applicano le disposizioni sull'orario di lavoro di cui all'art. 50.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 89, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In altre ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
A decorrere dal 1.5.1999 ai quadri spetta un'indennità di funzione pari a € 154,93 lorde per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.
Al fine di assicurare ai lavoratori con la qualifica di Quadro, una forma di integrazione dei servizi sanitari, le parti convengono a decorrere dalla data del 1° Gennaio 2004, di aderire al QuAS (Cassa Assistenza Sanitaria Quadri).

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

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31
TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

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

Art. 32
ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
a) la data di assunzione;
b) la qualifica del lavoratore;

c) il trattamento economico;
d) la durata del periodo di prova.
Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti :
a) certificato di nascita,
b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
f) documenti di lavoro relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
g) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della legge 30 aprile 1962, n. 283;
h) documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
i) eventuali altri documenti e certificati.
Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
Si precisa che le assunzioni del personale menzionato nell'art. 1 dell'accordo del 19 Novembre 1993, che qui è integralmente ripetuto e recepito, unitamente alla nota del Ministero del Lavoro del 19 Marzo 1993 n. 495/MC-223/25/AC e della successiva del 20 Dicembre 1993 n. 2065/MC-223/25/AC, non concorrono a determinare la quota di riserva prevista dalla Legge n. 223/1991.

Art. 33
DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, l'assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:
1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU o Organizzazioni Sindacali Territoriali;
4) attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promopubblicitari;
5) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
6) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
7) attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
8) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.
Si conviene sulla possibilità di individuare congiuntamente in sede aziendale, in presenza di RSU o RSA, o di bacino, l'opportunità di ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in via ordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione ad esigenze operative delle aziende e comunque, per un periodo continuativo non superiore a dieci mesi, fermo restando il diritto di cui all'art. 35 della Riassunzione.
La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 10, sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presenti i limiti temporali di cui al presente articolo.
Per le ipotesi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 le imprese non potranno assumere un numero di lavoratori superiore al 20% dell'organico in forza in ogni unità produttiva.
Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per sei lavoratori.
Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.

Art. 34
DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO A PRESTAZIONE RIDOTTA E PART-TIME VERTICALE

I lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa azienda nell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera; avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.
Il lavoratore può rinunciare a tale passaggio automatico in forma scritta.
Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.
In occasione di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale, le aziende faranno ricorso prioritariamente, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full-time, sarà fatto prioritario ricorso al personale in forza con contratto part-time verticale.

Art. 35
RIASSUNZIONE

I lavoratori stagionali assunti ai sensi degli art. 32 e 33 del presente CCNL e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.
Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda e per conoscenza all'ufficio del lavoro competente per territorio. L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo.
Il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta per avere la manifesta volontà del lavoratore di esercitare il diritto di riassunzione entro e non oltre i successivi tre giorni dalla ricevuta della lettera. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:
• disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
• professionalità;
• anzianità di servizio;
• carichi familiari.
I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 36
LAVORO INTERINALE

Premesso che:
- il lavoro interinale è entrato in vigore in Italia con l'approvazione della legge 196/97 e successive modificazioni;
- il lavoro interinale (o lavoro temporaneo) rappresenta un caso di deroga legale al divieto generale di appalto o affitto di manodopera, stabilito dalla legge 1369/1960, che rappresenta la cornice normativa e rimane in vigore per i casi non rientranti nella tipologia del lavoro interinale;
- mediante il lavoro interinale un'impresa autorizzata alla fornitura di lavoro temporaneo pone a disposizione di un'altra impresa, detta utilizzatrice, un lavoratore assunto dalla prima impresa, mediante un contratto detto di "fornitura di lavoro temporaneo";
- il rapporto di lavoro temporaneo riguarda indistintamente tutti i settori produttivi compreso quello agricolo;
- questo particolare tipo di rapporto di lavoro può essere instaurato con qualsiasi categoria di lavoro subordinato comprese, a far data dal 1 Gennaio 2000, le qualifiche di esiguo contenuto professionale, art. 64 Legge 488/99;

Casi di ammissibilità del lavoro interinale.

Ai sensi dell'art. 1 comma 2, lett. a) della legge 24 Giugno 1997, n. 196, le imprese possono ricorrere ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo, per le qualifiche di interesse, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa, fatto salvo l'esaurimento delle liste di precedenza nell'avviamento al lavoro e la disponibilità dei lavoratori occupati ad aumentare il numero delle ore lavorate nel rispetto delle norme contrattuali e di legge, nelle seguenti ipotesi:
adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico contabile amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico; esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse; punte di più intensa attività non prevedibili, a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali e con gli istituti già definiti con il CCNL vigente; casi in cui non sia possibile reperire sul mercato del lavoro la manodopera necessaria allo svolgimento delle normali attività aziendali.
Le imprese informeranno del ricorso al lavoro interinale le RSA e le OO.SS. territoriali, secondo le vigenti disposizioni di legge.

Percentuale dei lavoratori assumibili

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti nel punto precedente (casi di ammissibilità del lavoro interinale) non potranno superare il 20% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore o uguale allo 0,5% per cento.

NOTA A VERBALE
Le parti si danno atto che la percentuale stabilita sopra (20%) potrà essere oggetto di variazione in aumento tramite apposito accordo da stipularsi in sede territoriale a seguito di esplicita e motivata richiesta delle organizzazioni datoriali territoriali.

Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente protocollo in tema di lavoro temporaneo valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 37
CONVENZIONI

Preso atto che:

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

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

Art. 38
PERIODO DI PROVA

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

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

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

- Per il personale assunto a tempo determinato: la durata del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non dovrà superare il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi fino ad 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori ad un mese.
Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

APPRENDISTATO

Art. 39
QUALIFICHE, MANSIONI E LIMITI

L'apprendistato, disciplinato da legge 25/55, D.P.R. 1668/56, legge 56/87, legge 196/97 e successive e dalle norme del presente contratto, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di conseguire le professionalità per le quali occorre un periodo di apprendimento.
L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e mansioni dei livelli 5°, 4°, 3°, 2° e 1° con l'esclusione delle mansioni di coordinamento.
Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare, all'atto dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, 5° livello e superiori.
Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obb. n. 1 e 2 reg. CEE 2081/93.

Art. 40
ASSUNZIONE DEGLI APPRENDISTI

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni delle prestazioni richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto, il datore di lavoro dovrà altresì osservare il rispetto delle norme in materia di assunzione e formazione.

Art. 41
PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo durante i quali è reciproca la facoltà di risolvere il rapporto senza preavviso. Terminato il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 42
TRATTAMENTO NORMATIVO ED ECONOMICO DEGLI APPRENDISTI

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
Le ore di insegnamento di cui alla lett. d), art. 44 sono comprese nell'orario normale di lavoro.
Le retribuzioni degli apprendisti saranno pari ad una percentuale della retribuzione contrattuale di qualifica rispettivamente del:
- 75% per il primo terzo del periodo di apprendistato
- 83% per il secondo terzo del periodo di apprendistato
- 90% per l'ultimo terzo del periodo di apprendistato

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

Art. 43
MALATTIA ED INFORTUNIO
Malattia

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

Infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
Il lavoratore ha diritto per il 2°, 3°, 4° giorno di infortunio al 100% della retribuzione spettante come apprendista.
In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà, dal quinto giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato, il trattamento INAIL fino al 75% della retribuzione che l'apprendista, non in prova, avrebbe percepito lavorando.
Su malattia ed infortunio eventuali trattamenti migliorativi possono essere contrattati a livello di bacino.

Art. 44
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore ha l'obbligo:
a) di impartire o di far impartire all'apprendista, nella sua azienda e presso struttura convenzionata autorizzata, sempre sotto l'egida di un tutor aziendale il cui specifico trattamento aggiuntivo sarà definito a livello di bacino, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la professionalità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in generale a quelle ad incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo in ogni caso a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 360 ore complessive per gli apprendisti di 5° e 4° livello e di 480 ore complessive per quelli di 3°, 2° e 1° livello; per i possessori di titolo di studio postobbligo attinente la professionalità da conseguire, tali periodi saranno ridotti del 25%;
e) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

f) di informare periodicamente, e in ogni caso a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti le attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 45
OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli sono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 46
DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato si estingue con la scadenza del termine di:

a) 36 mesi per gli apprendisti al quinto e quarto livello;
b) 48 mesi per gli apprendisti al terzo, secondo e primo livello.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
Le aziende dovranno trasformare in rapporti di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% dei rapporti di apprendistato attivati; al realizzarsi di tale evenienza a livello di bacino si potranno definire percentuali di rapporti di apprendistato superiori a quelle definite in sede nazionale.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 47
NORME FINALI

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e ai regolamenti vigenti in materia.
Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del settore in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 48
ORARIO DI LAVORO E LAVORO A TURNI

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e può essere distribuito in cinque o sei giornate lavorative.
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
La durata del lavoro giornaliero non può essere suddivisa in più di due periodi ed il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.
Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle otto ore di lavoro giornaliere, ad un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino.
l lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.
Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Art. 49
LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:
- custode;
- guardiano diurno e notturno;
- portiere;
- personale addetto alla estinzione degli incendi;
- usciere ed inserviente;
- pesatore ed aiuto;
- sorvegliante che non partecipano direttamente al lavoro.

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

Art. 50
LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le prestazioni d'opera straordinarie possono essere richieste nel limite di duecento ore annue pro-capite.
In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato il superamento di tale limite.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 48 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40a ora settimanale, con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.
Salvo quanto disposto dal successivo articolo, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 30% (trenta per cento). Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).
Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.
Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della azienda o di un suo reparto, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi – vale a dire i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:
- 30% per le ore di lavoro prestate la domenica;
- 130% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- 150% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.
Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale di lavoro senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'art. 48 per i turnisti.
Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali provinciali, presso la sede della locale organizzazione degli imprenditori.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per i lavoratori a tempo determinato la retribuzione dovuta per il lavoro straordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge e regolamenti.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 51
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In riferimento all'art.4 del Dlgs. 8 aprile 2003 n.66 si rileva che l'organizzazione del lavoro delle imprese del settore è caratterizzato da difficoltà connesse alle operazioni di stoccaggio e condizionamento di prodotti ortofrutticoli, legate a contingenze

meteorologiche e di mercato difficili da fronteggiare senza il ricorso a lavoro straordinario, e da difficoltà connesse al mercato del lavoro.
Il periodo di riferimento su cui calcolare la media dell'orario settimanale, ai soli fini della denuncia alla DPL, a decorrere dal 1.01.08 viene determinato in sei mesi.
Il trattamento economico dei lavoratori, in relazione alla presente clausola non subisce alcuna variazione.

Art. 52
FLESSIBILITÀ

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

Flessibilità non strutturale

Le situazioni seguenti, che caratterizzano il regime di funzionamento degli impianti non sempre corrispondono alle esigenze che il mercato impone:
- la rigidità tecnologica che determina lunghi tempi di messa in marcia e di fermata degli impianti con conseguenti, significative quantità di scarti;
- il mix di lavorazioni e/o di formati;
- il regime strutturale di orario adottato;
- i casi previsti dall'art. 53 del CCNL.

Dette situazioni, alla presenza di particolari circostanze, rendono necessario far ricorso ad una forma di flessibilità che, per le modalità di attuazione che la caratterizzano, è definita flessibilità non strutturale.
Riguardo quanto sopra le parti concordano di prevedere in questa sede una serie di momenti e di occasioni per attuare la flessibilità positiva e quella negativa da adottarsi nei casi in cui gli eventi previsti non possono essere fronteggiati adeguatamente nell'ambito della definizione dei calendari annui. Dopo l'esame congiunto, la Direzione aziendale e le RSU, assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali interessate, ne verificheranno le modalità attuative (durata del periodo di flessibilità), numero dei lavoratori coinvolti, periodo temporale entro il quale collocare i riposi compensativi, il tutto nel rispetto dell'alternanza delle turnazioni e del principio di equa ripartizione dei carichi).

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

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

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

- nella settimana di flessibilità negativa con il limite di 8 ore ai lavoratori interessati saranno corrisposte le ore effettivamente lavorate con l'integrazione massima di 8 ore di flessibilità;
- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati saranno corrisposte le 40 ore di retribuzione ordinaria ed in aggiunta, per le ore settimanali prestate oltre le normali 40 ore, sarà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva effettuata con un massimo di 8 ore.

La Direzione aziendale e le RSU o le Organizzazioni Sindacali territoriali, verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora a fine anno, in via eccezionale, residui un numero di ore di flessibilità positiva, queste andranno remunerate con la normale retribuzione. Se, al contrario, vi sono dei residui di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione di orario, o trattenute dall'ultima retribuzione.
Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale, è di 8 ore settimanali per 26 settimane.
La flessibilità non potrà applicarsi a rapporti di lavoro di durata inferiore alle 16 settimane.

Flessibilità strutturale

Le parti convengono, per le Aziende che producono prodotti facilmente deteriorabili e che comportano l'assoluta necessità di consegnare tempestivamente al mercato i prodotti nelle migliori condizioni di freschezza, di realizzare sistemi di orario capaci di tenere conto dell'estrema variabilità dei volumi annuali di produzione e della assenza totale di conservanti e/o additivi.
Tali modelli di flessibilità si possono caratterizzare, per ragioni storiche e di mix di prodotto esistente nelle singole realtà, con proprie specificità aziendali, con accordi sindacali sottoscritti dalle parti in sede locale.
In quest'ottica, le parti riaffermano la natura strutturale dei diversi modelli di flessibilità esistenti intesi quale condizione complessiva irrinunciabile per la corretta gestione delle prestazioni individuali degli addetti.
Pertanto si conviene, una disciplina applicativa dei sistemi di flessibilità definiti negli specifici accordi, secondo le seguenti procedure operative:
1. confronto tra Direzione ed RSU assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, a livello aziendale per comprovare le esigenze tecnico-produttive e organizzative che richiedono l'incremento della flessibilità contrattualmente disciplinata e, conseguentemente, per verificarne le modalità attuative;
2. conferma dei trattamenti in essere per il monte delle ore di flessibilità stabilite dal presente CCNL.
I turni di lavoro saranno predeterminati fra le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 53
SOSPENSIONE DEL LAVORO

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

La suddetta comunicazione potrà essere data anche attraverso il capo settore, capo banco e/o capolinea; in quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione al responsabile, nella forma scritta.
Quando la sospensione del lavoro è del tutto indipendente dalla volontà del datore di lavoro, il prestatore d'opera ha diritto alla corresponsione delle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Fra le cause indipendenti dalla volontà del datore di lavoro vanno anche comprese:
a) le eccezionali ed avverse condizioni atmosferiche che non hanno permesso la raccolta del prodotto in campagna;
b) la sospensione, il ritardo la protrazione o mancato inizio dell'attività giornaliera conseguente a causa imprevista ed incidentale non riconducibile alla volontà del datore di lavoro.

Art. 54
RIPOSO SETTIMANALE

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

Art. 55
FESTIVITÀ

Sono considerate festività nazionali quelle considerate tali dalle norme di legge (25 aprile e 1° maggio).
Sono inoltre considerate festività infrasettimanali:
1) il primo giorno dell'anno;
2) l'Epifania.
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4) il 2 Giugno (festa della proclamazione della Repubblica);
5) il 15 agosto (Assunzione);
6) il 1° novembre (Ognissanti);
7) l'8 dicembre (Immacolata Concezione);
8) il 25 dicembre (Natale);
9) il 26 dicembre (Santo Stefano);
10) la solennità del Patrono unicamente del luogo ove si svolge la lavorazione.
Riguardo alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempre che non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità e sussista un rapporto di lavoro subordinato.
Per i lavoratori a tempo indeterminato nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, vale a dire non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, nonché, per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili, è assolto con la percentuale di cui al successivo articolo 72.
In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, spetta ai lavoratori oltre al trattamento economico previsto all'art. 72, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) calcolata sulla paga conglobata.

Art. 56
PERMESSI RETRIBUITI

Tutti i lavoratori hanno diritto a 66 ore annuali [1] di permesso individuale retribuito.
l permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti, non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e di ferie.
l permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e in ogni caso non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore sarà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine, i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.
Per il personale a tempo determinato i permessi retribuiti di cui sopra saranno remunerati nella percentuale di cui al successivo articolo 70.

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

Art. 57
PERMESSI IN CASO DI DECESSO O DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITA'

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
Per ottenere il permesso, che deve essere utilizzato entro i sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e nella cui durata non sono computati i giorni festivi e non lavorativi, il richiedente deve comunicare al datore l'evento che giustifica la concessione del permesso e i giorni in cui sarà utilizzato.

---

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

Nel caso di grave infermità o di decesso dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, dal decesso o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

ART. 58
CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53 del 2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.
L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.
Nel caso di rapporti a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 57, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
Quando la richiesta di congedo di cui al precedente comma è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata

nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.
Durante il periodo di congedo di cui al presente Articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

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

Art. 59
CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di undici mesi, continuativo o frazionato, non retribuito, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 5% per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la Rsu/Rsa.
Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 60
CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO, 150 ORE

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.
Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno per la relativa preparazione.
l permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).
Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre

1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
l lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è in ogni caso riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordati con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quinto comma del presente articolo la direzione aziendale, d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, ridurrà proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
l lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e in seguito certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.
Eventuali condizioni di miglior favore istituite dai primi tre comma del presente articolo, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con i comma successivi.
Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche agli operai a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione integrativa regionale.

Art. 61
FESTIVITÀ SOPPRESSE

Dal 1° gennaio 1980 il trattamento per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) è il seguente:
al lavoratore assunto a tempo indeterminato chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato, senza alcuna maggiorazione ovvero in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze di lavoro aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non sia chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.

Al lavoratore assente nelle stesse giornate per un riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
Per il 4 novembre valgono le disposizioni per le festività cadenti di domenica.

Art. 62
FERIE

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto ad un periodo di ferie di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è in ogni caso considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.
Per il personale assunto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 72.
Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende produttrici di ghiaccio che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.
Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.
l turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.
Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.
Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi di reparto.
Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sarà in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media annuale mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nei minori periodi di servizio prestato.
Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie ed è sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.
In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.
Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 50 per il lavoro straordinario.

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

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

Art. 63
ASSENZE

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

Art. 64
CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

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

Art. 65
FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

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

Art. 66
FORMAZIONE CONTINUA

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi, nonché della crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le Parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "proseguire i percorsi formativi per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenza e competenza professionali" (art. 6 legge 53/2000) e a promuovere programmi e percorsi formativi in tutte le aziende del settore, sia per i lavoratori a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato.
In sede di bacino vanno definite specifiche quote d'orario di lavoro retribuite dedicate alla formazione continua e permanente dei lavoratori, la quale sarà oggetto di studio e programmazione delle parti, anche attraverso l'utilizzo di risorse appositamente previste.

Art. 67
CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.
Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.
Ai lavoratori assunti a tempo determinato verranno retribuiti tanti dodicesimi dei 15 giorni comunque spettanti quanti sono i mesi interi lavorati. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore

Art. 68
ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA

I lavoratori di cui è accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari della unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, in ogni caso, per un periodo non superiore a tre anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
l lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 69
SERVIZIO MILITARE E SERVIZIO CIVILE

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non è risolto ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.
Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall' invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; contrariamente, il rapporto di lavoro è risolto.
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982 e del preavviso.
A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare, è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 19 maggio 1982, n. 297.
Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratti a termine e di assunzione per lavori stagionali o saltuari.
Le norme di cui al presente articolo si applicano per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo nonché, per effetto della legge 9 febbraio 1978 n. 38 sulla Cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai

lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.
In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.
I lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:
a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.
Ai sensi dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, gli importi indicati al comma precedente per i lavoratori nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, sono utili ai fini del computo del trattamento di fine rapporto.
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.
Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si mette a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi ed il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 70
RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La normale retribuzione del lavoratore a tempo indeterminato è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata (allegato 1)
b) scatti di anzianità (art. 81)
L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile; l'importo orario si ottiene dividendo per 173 l'importo mensile.
Per il rinnovo della normale retribuzione, le parti concordano che la retribuzione del 6° livello è presa a riferimento per il calcolo degli aumenti.

Art. 71
RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CON PRESTAZIONE RIDOTTA

La normale retribuzione dei lavoratori a tempo indeterminato a prestazione ridotta di cui al primo comma dell'art. 31 del presente contratto è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata (allegato 1) per il periodo di lavoro effettivamente prestato;
b) eventuali scatti di anzianità (art. 81) maturati per il periodo di lavoro effettivamente prestato.
I lavoratori hanno inoltre diritto allo stesso trattamento economico e normativo del personale a tempo indeterminato, proporzionato all'effettiva entità della prestazione e cioè, esemplificando:
• ratei della 13ª e 14ª mensilità, relativi ai periodi di lavoro effettivamente prestato da corrispondersi alle date previste;
• godimento effettivo delle giornate di ferie maturate in base ai periodi di prestazione lavorativa successivi all'instaurarsi del nuovo rapporto di lavoro;
• corresponsione del trattamento di fine rapporto.
Gli scatti di anzianità matureranno al raggiungimento del triennio calcolato sulla base della sommatoria degli effettivi periodi di lavoro prestato.

Art. 72
RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto al seguente trattamento economico per le ore di lavoro richieste ed effettivamente prestate:
a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 1);
b) trattamento economico relativo alle festività nazionali ed infrasettimanali, ai ratei di 13ª e 14ª mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso ed all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti di cui all'art. 56 da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione.
Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di una indennità pari al 34,45%[2] della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario.
La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle seguenti che sono erogate per i titoli segnati a fianco:
- 8,33% ferie;
- 8.33% tredicesima mensilità;
- 8,33% quattordicesima mensilità;
- 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;
- 0,85% indennità sostitutiva del preavviso;
- 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti.

c) al trattamento di fine rapporto (Legge 297/1982) nella misura del 7,40% da computarsi su tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dal successivo art. 96 da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

Art. 73
PAGA CONTRATTUALE NAZIONALE CONGLOBATA

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

---

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

Essa è quella in vigore per il periodo 1° Luglio 2007 - 31 Dicembre 2008 da valere per tutto il territorio nazionale con le decorrenze indicate.
Tale paga contrattuale nazionale conglobata, è stata incrementata per il biennio 2007-2008 al 5° livello del 5,99% in ragione dell'inflazione programmata/attesa nello stesso periodo.
Per gli apprendisti la paga contrattuale nazionale conglobata è riportata nelle misure percentuali previste dal presente contratto.

Art. 74
AUMENTI DI MERITO ED ASSORBIMENTI

Eccettuate le prestazioni del personale a tempo determinato, la retribuzione definita dagli artt. 29, 70, 71, 73 è riferita a misura fissa mensile.
In caso di aumenti di tabelle gli aumenti di merito concessi dalle aziende e gli aumenti derivanti da scatti di anzianità non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini ed al rendimento del lavoratore.
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 75
INDENNITÀ DI CASSA

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

Art. 76
PROSPETTO PAGA

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

Art. 77
13ª MENSILITÀ

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere fatto sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o in ogni caso nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. 26, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.
Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 78
14ª MENSILITÀ

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
l lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quinto comma del precedente art. 77.
Per i lavoratori a tempo determinato si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 79
ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quali che siano le mansioni a lui affidate.
Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.
Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio marzo, ecc.).
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti, per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.
Per il personale a tempo indeterminato con prestazione ridotta si fa riferimento al secondo comma dell'art. 71.

Art. 80
ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino nelle condizioni di seguito indicate sarà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, una maggiore anzianità convenzionale così definita:
a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti a loro equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna, tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.
Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagine al riguardo.
Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.
Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

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

Art. 81
SCATTI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a tredici scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:
a) dalla data di assunzione per il personale a tempo indeterminato;
b) dalla data di decorrenza dei 190 giorni di cui agli articoli 31 e 34 per il personale a tempo indeterminato a prestazione ridotta.
Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:
1° APRILE 1988

QUADRI	22,98 €
I	21,69 €
II	19,88 €
III	19,37 €
IV	18,33 €
V	18,08 €
VI Super	17,82 €
VI	17,56 €
VII	17,30 €

In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente al 1° luglio 1973 è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo precedente.
L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

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

Art. 82
CONTRATTI DI GRADUALITÀ

Gli accordi di gradualità o riallineamento retributivo possono essere sottoscritti nei territori individuati dall'art. 1 della L. 64/86 e dalla L. 448/98 nei quali il trattamento salariale è di fatto inferiore a quanto previsto dagli artt. 68, 69, 70 del presente CCNL.
Gli accordi definiscono programmi di graduale riallineamento dei trattamenti in atto per i lavoratori rispetto a quelli previsti dagli artt. 70, 71, 72 del presente contratto.
Detti programmi, contrattati a livello dei bacini, possono essere definiti per l'intero territorio, per ambiti sub-territoriali, per comparto produttivo e devono essere depositati presso gli Uffici provinciali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'INPS entro 30 giorni dalla stipula.
Nel caso di bacini interprovinciali le associazioni provinciali saranno assistite dalle corrispondenti associazioni regionali ove esistenti mentre, nel caso di bacini interregionali, dalle corrispondenti associazioni nazionali.
Le aziende interessate recepiscono detti programmi sottoscrivendo apposito verbale aziendale con le RSU/RSA e con le stesse parti sociali che hanno sottoscritto l'accordo depositato; detto verbale dovrà essere sottoscritto anche dal responsabile aziendale per la sicurezza e dalle R.L.S. (Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza) a testimonianza dell'avvenuta approvazione ed esecuzione del Piano aziendale per la sicurezza. In assenza di quest'ultimo adempimento l'azienda, con l'approvazione delle parti, può chiedere al competente organo di vigilanza la fissazione di un termine per la regolarizzazione dando lo stesso corso, nelle more, all'accordo di gradualità.
Nei territori nei quali siano già stati sottoscritti accordi di riallineamento retributivo difformi rispetto a quanto previsto dall'art. 5 comma 5 L.608/96 e successive modifiche ed integrazioni, andrà verificata la compatibilità degli stessi con le norme citate.

NORME PARTICOLARI

Art. 83
INVENTARI

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

Art. 84
DIVISE ED ATTREZZI

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

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa riguardante gli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 85
LAVORI NELLE CELLE FRIGORIFERE

Al personale adibito ai lavori di facchinaggio e stivaggio, in modo non occasionale giornalmente all'interno delle celle frigorifere, sarà corrisposta una maggiorazione del 10% sull'intera paga giornaliera relativa alla base di calcolo per il lavoro straordinario.
A livello di bacino saranno discusse quelle realtà che sono difformi dalla presente norma.
Tale personale dovrà essere sottoposto a visita preventiva di idoneità per tale lavoro e dotato degli opportuni indumenti protettivi.
I lavoratori addetti ai lavori nelle celle frigorifere hanno diritto, in assenza di soluzioni organizzative o tecnologiche di prevenzione dei rischi, ad una sosta di 1 ora giornaliera.

Art. 86
COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30 giugno 1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.
In caso di mancanza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:
a) vitto e alloggio: metà della normale retribuzione complessiva;
b) vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione complessiva;
c) vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione complessiva;
d) alloggio: un quinto della normale retribuzione complessiva.

Art. 87
LAVORO FUORI SEDE

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli sia richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede.
Le spese di trasporto, di vitto e di eventuale pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 88
LAVORATORI FUORI RESIDENZA

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

Ai lavoratori di cui al presente articolo il datore di lavoro dovrà versare, a titolo di anticipo, una somma corrispondente all'importo di quattro giornate di lavoro calcolate in base alla retribuzione minima del livello al quale i singoli prestatori d'opera sono assegnati; l'anticipo sarà detratto dall'importo dell'ultimo periodo di paga spettante al lavoratore.
Le spese di viaggio di andata e ritorno sono a carico del datore di lavoro se questi non vi provveda direttamente con mezzi propri.
Agli stessi lavoratori sarà corrisposta una indennità per il vitto e per l'alloggio, pari al 25% della retribuzione complessiva giornaliera stabilita per il livello al quale il lavoratore appartiene, salvo che l'impresa non provveda direttamente; in tal caso il vitto dovrà essere conforme alle disposizioni igienico – sanitarie e sufficiente nelle quantità e l'alloggio dovrà essere fornito degli indispensabili ed idonei servizi logistici ed igienici.
L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta per tutto il periodo tranne che per le giornate non lavorative per cause dipendenti dalla volontà del lavoratore.

Art. 89
MISSIONI E TRASFERIMENTI DI RESIDENZA

Missioni

L'azienda ha la facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.
In tal caso al suddetto personale compete:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
4) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera complessiva di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria sarà ridotta di un terzo.
Per le missioni di durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In sostituzione delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine sarà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.
Agli addetti al trasporto delle merci per mezzo di autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, in sostituzione della diaria di cui ai commi precedenti ed anche a copertura delle eventuali ore non lavorate e non retribuibili in base alla vigente normativa CE (Regolamento comunitario n. 543 del 26 marzo 1969) che regola l'orario di guida e lavoro degli autisti e ne tutela i ritmi di attività, sarà corrisposta per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro una indennità di trasferta, comprensiva dello straordinario e della maggiorazione per lavoro ordinario notturno, nelle seguenti misure:
a) dalla 9ª alla 10ª ora: 50% della retribuzione globale giornaliera;
b) dalla 9ª alla 12ª ora: 70% della retribuzione globale giornaliera;
c) dalla 9ª alla 14ª ora: 90% della retribuzione globale giornaliera;
d) dalla 9ª alla 16ª ora: 110% della retribuzione globale giornaliera;
e) dalla 9ª alla 19ª ora: 130% della retribuzione globale giornaliera;
f) dalla 9ª alla 20ª ora: 150% della retribuzione globale giornaliera;
g) dalla 9ª alla 22ª ora: 170% della retribuzione globale giornaliera;

h) dalla 9ª alla 24ª ora: 190% della retribuzione globale giornaliera;

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili fra loro.
Tale prestazione avverrà nel rispetto dei tempi di guida e di riposo da parte del conducente, stabilite dal regolamento CEE n. 3820/85.
Lo stesso trattamento potrà essere esteso al personale campionarista al seguito dell'autista per il ritiro della merce in campagna.

Trasferimenti di residenza

I lavoratori interessati ai trasferimenti di residenza hanno diritto alle seguenti indennità:
a) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che non sia capofamiglia:
1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal comma 3 del presente articolo ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate dal comma 4.
b) al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obbligo di alimenti:
1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto: tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In sostituzione di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.
A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché, il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 90
CAUZIONI

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.
La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati. Gli interessi e gli eventuali

premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.
La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.
La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.
Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.
In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.
All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

Art. 91
APPALTI, TERZIARIZZAZIONE E AFFIDAMENTO DI SERVIZI

Le parti si danno atto che la materia concernente gli appalti è disciplinata dalla legge 23 ottobre 1960 n 1369, che dispone norme in materia di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro, in base alle quali sono esclusi dagli appalti i lavori che sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda salvo quanto previsto dalla Legge 196/97.
Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quelle di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.
Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante, questa è tenuta a darne informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 92
RECESSO

Ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa), ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato.
La comunicazione del recesso deve essere fatta per iscritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, contenente l'indicazione dei motivi.
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno nei termini stabiliti nel successivo art. 94.

Art. 93
DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dall'art. 96.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 95 del presente contratto per i lavoratori a tempo indeterminato.
Ove il dipendente non abbia dato il preavviso il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 95.
Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.
Per i lavoratori con rapporto a tempo determinato il periodo di preavviso è pari a quello previsto per il periodo di prova di cui all'art. 38.
In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purché segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 96 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 95 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.
Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 26 del presente contratto.

Art. 94
LICENZIAMENTO

Ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604, e della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti dei lavoratori dipendenti, il licenziamento non può effettuarsi che per «giusta causa» (art. 2119 del Codice Civile) o per «giustificato motivo con preavviso», intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, il suo regolare funzionamento e l'organizzazione del lavoro.
Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al lavoratore che può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.
Sono esclusi dall'applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, o che abbiano superato il sessantacinquesimo anno di età.
Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova contraria, se la nuova assunzione sia fatta entro un mese dal licenziamento.

Ai sensi delle disposizioni vigenti il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.
Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purchè segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, vale a dire: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nell' ottavo comma del presente articolo, si rimanda all'art. 93.

Art. 95
PREAVVISO E MANCATO PREAVVISO

I termini di preavviso per il personale a tempo indeterminato

a) fino a 5 anni di servizio compiuti

QUADRI e I livello	60 giorni
II e III livello	30 giorni
IV e V livello	20 giorni
VI super, VI e VII livello	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti

QUADRI e I livello	90 giorni
II e III livello	45 giorni
IV e V livello	30 giorni
VI super, VI e VII livello	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti

QUADRI e I livello	120 giorni
II e III livello	60 giorni
IV e V livello	45 giorni
VI super, VI e VII livello	20 giorni

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.
Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione complessiva di fatto corrispondente al periodo di cui al comma 1 del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.
Per il personale a tempo determinato si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 96
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 86 del C.C.N.L. 14 dicembre 1979.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:
• rimborsi spese;
• somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum», gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
• compensi per lavoro straordinario e festivo;
• indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'articolo 95;
• indennità sostitutiva di ferie di cui all'articolo 72;
• indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuativo nonché il 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
• indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS-INAIL)[3];
• prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
• ogni elemento espressamente escluso dalla contrattazione integrativa collettiva.
In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto il trattamento di fine rapporto, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro in precedenza prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.
In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto stabilite nel presente contratto, come per il licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma dell'art. 2751 del Codice Civile.
In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.
Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e in ogni caso non oltre il secondo mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto l'interesse legale a decorrere dalla data della cessazione dal servizio.
Il trattamento di fine rapporto (Legge 297/82) può essere erogato a fine rapporto di lavoro o "all'atto del pagamento della retribuzione oraria" fermo restando quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 16 Aprile 1999.

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

---

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

Art. 97
ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

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

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie di interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;

b) acquisto della prima casa di abitazione per se e per i figli documentato con atto idoneo;

c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare del diritto di superficie;

d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune con il proprio coniuge.

e) ai sensi della Legge n. 53/2000, per le spese da sostenere durante il periodo di fruizione dell'astensione di maternità o paternità facoltativa, dei permessi per malattia del bambino, dei congedi per la formazione, per la formazione continua, nonché per i congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

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

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

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

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

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:
• il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da utilizzare entro un anno dall'erogazione stessa;
• il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
• l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.
La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.
Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro 2 anni dalla data della prima anticipazione.
Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata a. r. entro il mese di febbraio di ogni anno, e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.
Le somme anticipate dall'azienda non potranno essere superiori alle spese sostenute dal lavoratore per i motivi di cui ai punti a) b) c) d) e) del comma 3 del presente articolo. Nei casi di costruzione o ristrutturazione della casa, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.
L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al 1° gennaio di ogni anno.
Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
• interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
• acquisto della casa di abitazione, con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero di componenti il nucleo familiare, con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti portatori di handicap, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini Irpef.
• Congedi stabiliti al punto e) del 3 comma del presente articolo.
I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione.
Qualora tutti i su esposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.
Nei casi più urgenti, l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari potrà essere concessa in qualsiasi epoca, senza la formazione di alcuna graduatoria.

NORME DISCIPLINARI

Art. 98
OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'azienda.
È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo

quanto previsto dall'art. 14 del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.
Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.
Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.
Salvo i casi di legittimo impedimento di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro le 24 ore per gli eventuali accertamenti.
È dovere del personale di comunicare immediatamente alla azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 99
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze in ragione di legge (licenziamento in tronco).
Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice Civile, e in altre parole l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché, nel caso di assenza prevista dal presente articolo, in quello previsto dall'art. 96 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice Civile.
Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto.
Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorate ad una multa pari all'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.
Nel caso di assenza non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:
a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;

b) licenziamento senza preavviso in caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.
L'importo delle multe sarà destinato alla Lega Italiana per la lotta contro i tumori - Via Alessandro Torlonia, 15 - 00161 Roma - c/c postale n. 28220002.
Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 100
CONTESTAZIONE DEGLI ADDEBITI

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99 non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
In ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del richiamo verbale di cui al primo comma dell'art. 99 non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 102 e seguenti del presente contratto.

Art. 101
PROCEDIMENTI PENALI

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso fino al giudicato definitivo.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore non sia privato della libertà personale, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che in ogni caso il periodo di sospensione non sarà commutato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna sia motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 102
CONCILIAZIONE

Per tutte le controversie individuali relative all'applicazione del presente contratto, e di altri contratti e accordi in ogni modo riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione da esperirsi presso l'Organizzazione di settore competente per territorio, con l'assistenza:
a) per i datori di lavoro, della stessa Organizzazione di settore;
b) per i prestatori d'opera, dell'Organizzazione sindacale locale di una delle Associazioni Nazionali firmatarie del presente contratto, a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito il mandato.

Impegno a verbale

Sulla materia della conciliazione e dell'arbitrato le parti si impegnano a sottoscrivere apposito protocollo.

Art. 103

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione per tramite dell'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito il mandato.

L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione sia promosso da un datore di lavoro, l'Organizzazione di settore ne darà comunicazione per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore d'opera, invitandolo a designare entro otto giorni l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.

Dalla data di ricevimento della lettera raccomandata prevista nei capoversi precedenti decorre il termine di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Ricevuta la segnalazione, l'Organizzazione di settore provvede entro 10 giorni alla convocazione delle parti e delle Organizzazioni Sindacali fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

Verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni. Copia del verbale sarà inviata dalla Organizzazione di settore all'ufficio del Lavoro competente per territorio, per gli effetti dell'art. 411, 3° comma e art. 412 Codice Procedura Civile e art. 2113 Codice Civile come modificati dalla legge 11 agosto 1973 n. 533, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro da parte dei predetti uffici. Le altre copie resteranno a disposizione delle parti interessate e delle rispettive organizzazioni sindacali.

Nel caso in cui il tentativo previsto dagli articoli precedenti abbia esito negativo, è obbligatorio un secondo tentativo da esperirsi presso l'Ufficio del Lavoro competente per territorio, con l'intervento dei rappresentanti delle stesse Organizzazioni sindacali che hanno assistito le parti nel corso del primo tentativo di conciliazione.

I relativi verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, devono recare le firme delle parti interessate, dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali e del Direttore dell'Ufficio del Lavoro o di un suo delegato.

Le parti interessate potranno adire il Giudice del lavoro solo dopo aver esperito con esito negativo anche il secondo tentativo di composizione; le parti sono tuttavia libere di iniziare l'eventuale azione giudiziaria qualora l'intera procedura di conciliazione non sia esaurita alla scadenza del termine di trenta giorni dalla denuncia della controversia all'organizzazione territoriale di settore.

Art. 104

COLLEGIO ARBITRALE

Nel caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge 11 maggio 1990 n. 108, deve ugualmente essere esperito il tentativo di conciliazione di cui al precedente articolo.

In caso di conciliazione della controversia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 della legge 11 maggio 1990 n. 108, il relativo verbale sarà autenticato dal Direttore dell'ufficio del lavoro competente per territorio e acquisterà forza di titolo esecutivo con Decreto del Pretore.

Il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per l'impugnativa del licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui ai precedenti capoversi.

In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione presso gli Uffici del Lavoro, le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale, in armonia con la norma di cui all'ultimo comma dell'art. 5 della legge 11 maggio 1990 n. 108, con le procedure e modalità del seguente articolo.
L'accordo circa il deferimento al Collegio arbitrale deve essere comunicato dalle parti interessate alle rispettive organizzazioni sindacali entro dieci giorni dall'esaurimento del tentativo di conciliazione in sede di Ufficio del lavoro, e le Organizzazioni sono tenute a procedere immediatamente alla costituzione del Collegio arbitrale.
Il collegio arbitrale, composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, rispettivamente nominati dalle competenti Organizzazioni sindacali, e da un Presidente nominato consensualmente dalle predette Organizzazioni.
In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, si procederà al sorteggio tra i nominativi compresi in una lista precedentemente compilata d'intesa tra le Organizzazioni di settore e gli organi sindacali locali delle Organizzazioni nazionali di lavoratori firmatarie del presente contratto.
Il presidente, ricevuto l'incarico, fissa entro quindici giorni la data di convocazione del Collegio che è tenuto a pronunciarsi entro quindici giorni dalla data della prima riunione. Qualora debbano essere assunti mezzi di prova il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta e per non più di quindici giorni il termine per la decisione.
Il Collegio - qualora ritenga ingiustificato il licenziamento - emette motivata decisione relativa al ripristino del rapporto di lavoro.
Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni; il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione o comunque non appena decorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.
L'importo dell'indennità di cui al precedente capoverso non può essere inferiore a cinque ne superiore a dodici mensilità di retribuzione e deve essere determinato avuto riguardo alla dimensione dell'impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore ed al comportamento delle parti.
La misura massima della predetta indennità è ridotta ad otto mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità inferiore a trenta mesi e può essere maggiorata fino ad un massimo di quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.
In ogni caso le misure minime e massime della predetta indennità sono ridotte alla metà per il datore di lavoro che occupa fino a sessanta dipendenti.

Art. 105
CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per la pratica realizzazione di quanto disposto dagli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio sia dei lavoratori che dei datori di lavoro l'Associazione Imprese Ortofrutticole – Fruitimprese, la FLAI-CGIL, la FISASCATCISL, e la UILTUCS-UIL avranno facoltà di procedere anche in modo autonomo alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale di competenza per il tramite di apposita convenzione con un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.
I contributi di cui al comma precedente potranno essere corrisposti tanto dai datori di lavoro che dai rispettivi dipendenti.
Le misure contributive e le relative norme di esazione sono definite nell'allegato 6 al presente contratto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.
l datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 106
ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - ARCHIVI DEI CONTRATTI

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti Associazione Imprese Ortofrutticole - Fruitimprese, FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.
In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2 , Roma, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del Decreto legge n. 318 del 14 giugno 1996, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.
In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, può avvenire esclusivamente con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti stipulanti.
Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti provinciali e/o accordi applicativi del presente CCNL.

Art. 107
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

ALLEGATO 1

TABELLE RETRIBUTIVE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DALLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE DAL 1° LUGLIO 2007 AL 31 DICEMBRE 2008

DAL 1° LUGLIO AL 31 DICEMBRE 2007

QUALIFICHE	Paga Nazionale Conglobata al 31/12/2006	Aumento	TOTALE
QUADRI	1.619,76	44,70	1.664,46
1°	1.546,21	42,67	1.588,88
2°	1.367,63	37,74	1.405,37
3°	1.308,63	36,11	1.344,75
4°	1.186,13	32,73	1.218,87
5°	1.135,57	31,33	1.166,89
6° Super	1.110,98	30,58	1.142,13
6°	1.085,53	30,00	1.115,53
7°	1.044,11	28,81	1.072,93

DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2008

QUALIFICHE	Paga Nazionale Conglobata al 31/12/2006	Aumento	TOTALE
QUADRI	1.664,46	52,48	1.716,94
1°	1.588,88	50,01	1.638,89
2°	1.405,37	44,31	1.449,69
3°	1.344,75	42,04	1.386,79
4°	1.218,87	38,43	1.257,30
5°	1.166,89	36,80	1.203,69
6° Super	1.142,13	36,11	1.178,24
6°	1.115,53	35,00	1.150,53
7°	1.072,93	33,83	1.106,76