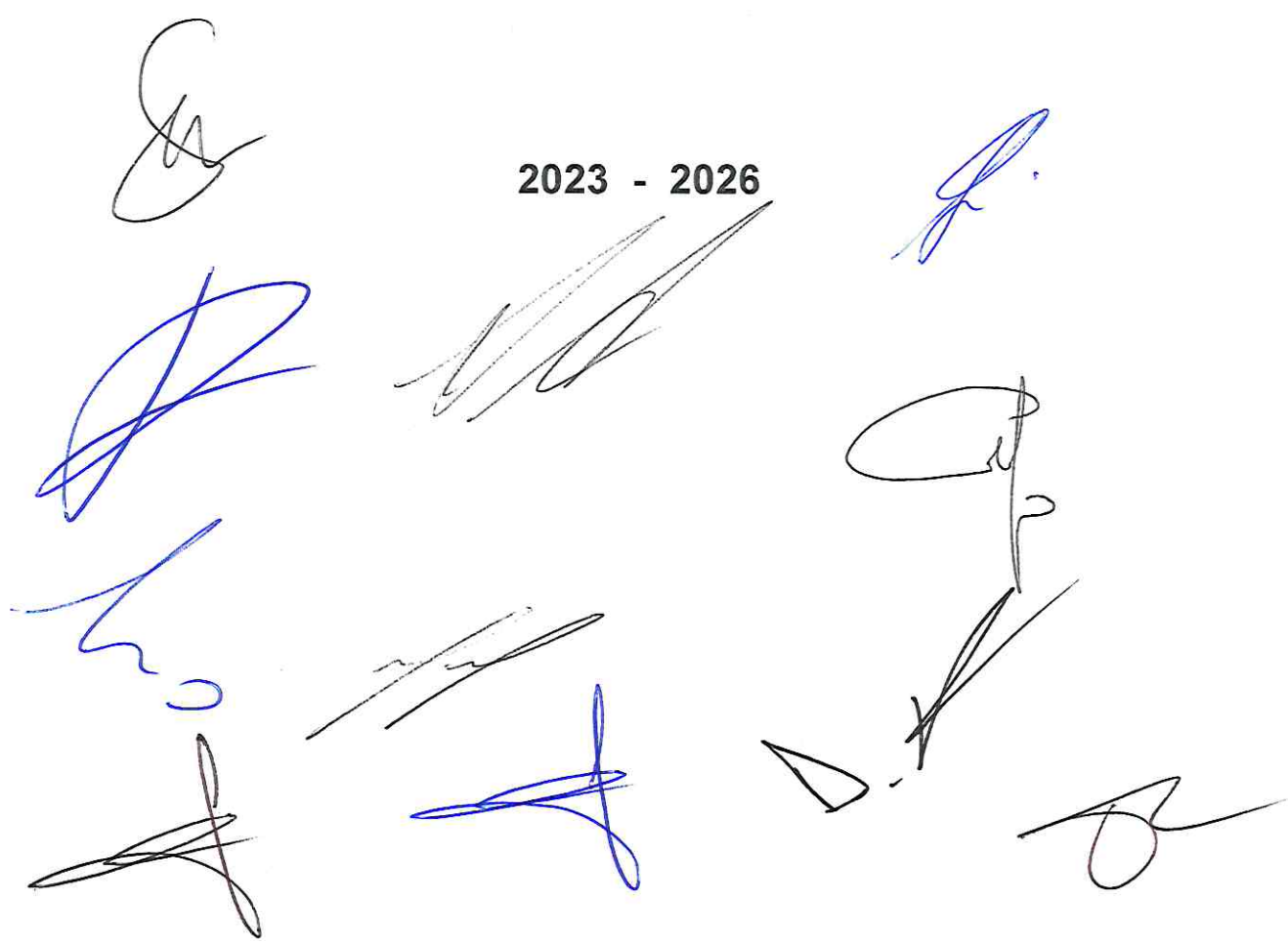


A.N.C.E.F.
ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMMERCIO ED ESPORTAZIONE FIORI

FLAI-CGIL - FISASCAT-CISL - UILTUCS-UIL

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



2023 - 2026

SI E' STIPULATO

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio e il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e-g.e.i.e., composto da **81** articoli letti, 5 allegati approvati e sottoscritti da tutte le organizzazioni stipulanti.



TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Articolo 1 – Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

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

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

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

Articolo 2 - Struttura contrattuale

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

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

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

A livello aziendale o territoriale saranno inoltre regolate le seguenti materie:

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

L'accordo di secondo livello avrà durata quadriennale.

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

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

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

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il **18 dicembre 2018** e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale a decorrere dal **1 gennaio 2023** e scade, sia per la parte normativa sia per le materie retributive, il **31 dicembre 2026**.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno **6 mesi prima** dalla scadenza a mezzo di raccomandata o Pec, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

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

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

Articolo 7 – Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla legge n. 125 del 10/4/91 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni propositive e atte ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità uomo-donna nel settore.

Le parti demandano la questione di quanto previsto al primo comma, all'Osservatorio nazionale e alle Commissioni Paritetiche territoriali ove costituite.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Articolo 8 – Assunzione

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

E' consentita altresì l'assunzione del personale con prefissione di termini nei modi previsti dall'art. 13 del presente C.C.N.L. oltre che nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Per l'assunzione possono essere richiesti i seguenti documenti:

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

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

Articolo 9 – Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e il lavoratore dovrà essere redatto e sottoscritto, all'atto dell'assunzione, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati:

- a) dati del datore di lavoro;
- b) dati del lavoratore;
- c) gli estremi del C.C.N.L. **applicato, inoltre ad ogni lavoratore/trice verranno inseriti i link utili per scaricare copia del presente CCNL;**
- d) la data di assunzione;
- e) la durata del periodo di prova;

- f) la mansione ed il livello di inquadramento;
- g) la retribuzione;
- h) il numero di matricola assegnato;
- i) la durata del rapporto di lavoro;
- l) l'orario di lavoro.

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

Articolo 10 – Soggetti riservatari

Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6 dell'art.25 della legge n.223/91 le assunzioni di personale inquadrato nei seguenti livelli:

- Quadri; 1°/S; 1°; 2°, 3°, 4° e 5°.

Articolo 11 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

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

Il periodo indicato per quadri e 1 livello super deve essere computato in giorni di calendario; i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.

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

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei di ferie e delle mensilità supplementari.

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

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non superiore a sei mesi, il periodo di prova si intende dimezzato.

Articolo 12 – Ammissione al lavoro e tutela delle donne dei bambini e degli adolescenti

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della legge 17.10.1967, n°977, così come modificata dal d.lgs. 04.08.1999 n°345 e dal d.lgs. 18.08.2000 n°262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai 15 anni compiuti.

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, d.lgs. 26.03.2001 n°151.)

Articolo 13 – Lavoro a tempo determinato e Lavoro Stagionale

Lavoro a tempo determinato

Le Commissioni Paritetiche territoriali possono individuare, secondo le specificità dei comprensori, le attività stagionali più significative per il territorio di competenza.

Il contratto stagionale a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi, tali assunzioni sono espressamente escluse dal computo percentuale previsto per le assunzioni a tempo determinato.

Le aziende che intendono procedere a tale tipo di assunzioni, dovranno darne preventiva comunicazione, per il parere di conformità contrattuale, alla Commissione Paritetica Territoriale, là dove costituita, o alla Commissione Paritetica Nazionale, specificando:

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

Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato e stagionale, per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, festività nazionali, festività infrasettimanali, ed ex-festività è assolto dal datore di lavoro con il pagamento delle maggiorazioni di cui al successivo art. 50.

Articolo 14 – Diritto di precedenza

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

Articolo 15 - APPRENDISTATO

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

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a. Per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, le parti fanno riferimento a quanto definito dalle Regioni in materia di alternanza – scuola lavoro
- b. Professionalizzante
- c. Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, in assenza di specifica regolamentazione regionale l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è disciplinata dal DM 12 ottobre 2015.

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

Apprendistato professionalizzante

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

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

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

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

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

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

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

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso d'interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Le ore di formazione a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria ed in affiancamento al tutor aziendale saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato (2/C) del presente CCNL.

Le Parti, al fine di dare piena ed immediata attuazione, su tutto il territorio nazionale, al rapporto di apprendistato professionalizzante, definiscono gli standard formativi per i profili professionali del settore commercio all'ingrosso ed esportazione e importazione fiori come da allegato (3/C) che costituisce parte integrante del presente CCNL.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche a mansioni comprese nel quinto livello di inquadramento, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono al sesto livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato ed al quinto livello per la restante.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Il rapporto di apprendistato si conclude in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

1 livello - 36 mesi

2 livello - 36 mesi

3 livello - 30 mesi

4 livello - 30 mesi

5 livello - 27 mesi

L'inquadramento ed il conseguente trattamento economico sarà per i primi 12 mesi al 6° livello e il secondo periodo al 5° livello.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per l'ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

In caso di malattia, decorso il periodo di prova, spetta all'apprendista il seguente **il medesimo** trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro: **previsto al successivo art. 56.**

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

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova d'idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati in numero inferiore a tre, può assumere fino a tre apprendisti.

Per quanto non regolamentato dal presente articolo si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

Articolo 16 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI.

Per le aziende con cicli di lavoro stagionali, sarà possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro per un periodo da 36 (trentasei) mesi a un massimo di 60 (sessanta) mesi dalla prima assunzione, per tutte le qualifiche previste dal presente C.C.N.L.

Le aziende potranno avvalersi delle suddette norme avviando specifica richiesta alla Commissione Paritetica Territoriale là dove costituita.

La Commissione Paritetica Territoriale provvederà, di norma, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ad esprimere il parere di conformità, verificato l'iter della stagionalità e il conseguente periodo di apprendistato, utile per le procedure di legge previste per l'avvio al lavoro.

L'azienda comunicherà alla Commissione Paritetica, al termine del periodo di apprendistato previsto, l'esito formativo dello stesso.

Articolo 18 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

In particolare, il ricorso alla somministrazione di lavoro è ammessa nelle seguenti ipotesi:

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

La durata massima del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è di un anno.

Il contratto può essere prorogato:

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

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

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

Articolo 19 – LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa di carattere discontinuo e intermittente nei limiti e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo e dalle disposizioni di legge.

Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato in periodi con una particolare intensità lavorativa. Tali periodi saranno individuati tra le rappresentanze territoriali delle Parti firmatarie del presente contratto.

~~Al fine di monitorare l'utilizzo da parte delle aziende del contratto di lavoro intermittente i datori di lavoro dovranno inviare copia della comunicazione fatta, ai sensi di legge, alla Direzione Territoriale del Lavoro alla Commissione Paritetica Territoriale di competenza.~~

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento alla attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

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

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

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

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

TITOLO V NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Articolo 27 – Orario di Lavoro

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

Articolo 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento all'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 45 ore settimanali, per un massimo di 240 ore nell'anno solare.

L'azienda, agli OTI, entro 6 mesi dalla programmata flessibilità a fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Nel caso non avvenisse il recupero delle ore eccedenti nel periodo di 6 mesi dall'inizio della programmata flessibilità, le stesse saranno liquidate con la prima retribuzione dopo il sesto mese. Per gli OTD il recupero delle prestazioni di ore aggiuntive di cui al presente articolo dovrà avvenire entro la scadenza di contratto; nel caso di mancato recupero entro tale scadenza, le ore residue saranno liquidate con l'ultima retribuzione.

Con la stessa articolazione per settimane previste per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto per la flessibilità dell'orario di lavoro, dovrà comunicare alla Commissione Paritetica Territoriale i lavoratori ed il numero di ore effettuate in eccedenza nel mese, desumibili dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce la comunicazione. L'azienda dovrà altresì comunicare alla Commissione Paritetica Territoriale l'avvenuto recupero,

trasmettendo i dati del lavoratore ed il numero di ore recuperate estratte dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce tale comunicazione.

Nel caso in cui in determinati periodi dell'anno, si verificasse un calo improvviso e non programmato di lavoro, l'azienda potrà far effettuare ai lavoratori un orario inferiore rispetto all'orario previsto dal contratto di lavoro mantenendo la retribuzione relativa all'orario contrattuale; l'azienda potrà successivamente compensare le ore effettuate in meno, con le ore effettuate per prestazioni aggiuntive durante i periodi di maggior intensità lavorativa.

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto dal paragrafo precedente, dovrà effettuare le comunicazioni alla Commissione Paritetica Territoriale così come inizialmente indicato.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità, in caso di rapporto di lavoro stagionale, il programma presentato dalle aziende dovrà corrispondere all'orario normale di lavoro previsto dall'art.27 del presente C.C.N.L., che a seguito del nulla osta necessario della Commissione dovrà essere comunicato dalle stesse ai singoli lavoratori interessati.

L'eventuale interruzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe già previste e concordate in sede locale.

I turni di lavoro devono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Articolo 28 bis - Orario di lavoro e flessibilità

Fermo restando il successivo recupero così come previsto dal CCNL, nel caso in cui l'Azienda ricorra alla flessibilità dell'orario di lavoro, la stessa riconoscerà al dipendente una indennità di disagio nelle seguenti percentuali di maggiorazione su ogni ora lavorata oltre quelle contrattuali settimanali:

- giornate feriali 10% per ogni ora lavorata oltre quella contrattuale settimanale
- nelle giornate prefestive 15% per ogni ora lavorata oltre quella contrattuale settimanale

Articolo 29 – Riduzione dell'orario di lavoro

Oltre le 32 ore delle ex festività, ai lavoratori viene concessa una riduzione annua di altre 40 ore. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione di fatto del mese di marzo dell'anno successivo.

In alternativa all'orario di 40 ore settimanali, il datore di lavoro può fissare in 39 ore settimanali l'orario di lavoro; per il raggiungimento di tale orario concorrono, oltre l'assorbimento delle 32 ore di ex-festività altre 16 ore di permessi.

I restanti permessi, pari a 24 ore, dovranno essere usufruiti così come previsto dal comma precedente.

Articolo 30 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, **di norma in coincidenza con la domenica.**

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali di cui alla legge 22/2/1934 n. 370 dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale mensile, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo **entro la settimana successiva.**

Articolo 31 – Giorni festivi

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività Nazionali

- 1) 25 Aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1 Maggio - Festa dei Lavoratori

3) Il 2 giugno – Festa della Repubblica

Festività Infrasettimanali

1) Il primo giorno dell'anno

2) Il 6 Gennaio - Epifania

3) Il giorno di Lunedì dopo Pasqua

4) Il 15 Agosto - Festa dell'Assunzione

5) Il 1 Novembre - Ognissanti

6) L'8 Dicembre - Immacolata Concezione

7) Il 25 Dicembre - Natale

8) Il 26 Dicembre - Santo Stefano

9) La solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro

Le ore di lavoro prestate nelle festività dovranno essere compensate come lavoro ordinario festivo con la maggiorazione del 50%.

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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

In caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, Il comma, della legge 5 Marzo 1977, n. 54, (4 Novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidano con la domenica.

Articolo 32 – Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi.

La settimana lavorativa è considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, quale che sia la durata e la distribuzione dell'orario settimanale.

Dal computo del predetto periodo di ferie, vanno escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

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

Articolo 32 bis – Ferie solidali

In applicazione dell'articolo 24 del d.lgs. n. 151/2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e i riposi da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione delle ferie di cui al presente articolo:

- può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal d.lgs. n. 66/2003;
- si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario;
- le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
- può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
- deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
- resta vincolata al preventivo, complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
- può riguardare un numero di giornate maturato dal cedente non superiore a 10 nell'anno.

I lavoratori interessati – in possesso dei requisiti di cui all'art 24 del d.lgs. n. 151/2015 e nel rispetto delle condizioni sopraindicate – possono formulare al datore di lavoro la richiesta di ferie solidali per un massimo di 30 giorni l'anno.

Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.

I giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui all'art 24 del d.lgs. n. 151/2015.

Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di *privacy*, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.

Articolo 33 – Lavoro straordinario – festivo – notturno

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Le ore di lavoro straordinario intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art 27 del presente contratto, verranno retribuiti con la retribuzione globale maggiorata:

- del 30% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora
- del 55% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora in avanti.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione globale maggiorata del 55%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, verranno retribuite con la retribuzione globale maggiorata del 70%.

Le ore festive notturne saranno maggiorate del 75%.

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

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e che dovrà essere esibito in visione, su richiesta delle organizzazioni, presso la sede della Commissione Paritetica Territoriale, il registro, di cui al precedente capoverso, può essere sostituito da altra idonea documentazione.

Nota a verbale:

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

Articolo 34 – Sospensione del lavoro

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, che non si configuri come interruzione del rapporto di lavoro per fine stagione, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Articolo 35 – Permessi per il diritto allo studio

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

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

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale del lavoratore del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi comma, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 Dicembre 1972, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 Gennaio 1942, n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio. Il numero dei permessi concedibili si ottiene moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva alla data della richiesta.

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

Nelle aziende che occupano da 20 a 40 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

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

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studi al quale intende partecipare; tale corso dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma del presente articolo, la direzione aziendale e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore comprensivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività del settore.

Eventuali condizioni di miglior favore si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili per le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Le 150 ore di permesso retribuito per il recupero scolastico saranno impiegate anche per sostenere gli esami per il diploma di scuola secondaria di secondo grado e di laurea;

Articolo 36 – Permessi straordinari

In casi speciali e giustificati, il lavoratore potrà richiedere compatibilmente con le esigenze della azienda in qualunque epoca dell'anno oltre i permessi previsti dall'art. 30, permessi non retribuiti

Articolo 36 bis – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- in aggiunta a quanto previsto dalle normative legate alla Legge n. 104/92, si prevedono 8 ore annuali di permesso retribuito per assistere i genitori non autosufficienti destinatari di certificazione emanata da strutture pubbliche;

- In caso di riconoscimento delle opportunità dettate dalla Legge n. 104/92, saranno estesi anche ai lavoratori a tempo determinato la fruizione di brevi permessi non retribuiti.

- previa certificazione rilasciata da medico specialista del SSN o con esso convenzionato, si prevedono 8 giorni di permesso non retribuito per assistenza dei parenti sino al 2° grado, del coniuge e del convivente more uxorio;

- nel corso dell'anno solare, in caso di patologie certificate da appositi organismi sanitari pubblici o ad essi convenzionati, che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali con le relative terapie, patologie oncologiche, cura per problemi psicologici, disturbi dell'apprendimento, il congedo parentale per cura del figlio/a è elevato a 14 anni di vita del figlio/a;

- nel corso dell'anno solare, in caso di patologie certificate da appositi organismi sanitari pubblici o ad essi convenzionati, che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali con le relative terapie, patologie oncologiche, cura per problemi psicologici, disturbi dell'apprendimento, si riconosce che degli 8 giorni per le malattie del figlio/a 2 saranno retribuiti;

Articolo 37 – Permesso matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

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

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

Articolo 38 – Permessi per lutto

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

manchi del necessario; in caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Articolo 42 – Ritiro della Patente di Guida

L'autista al quale, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata, dall'Autorità competente, la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di quattro mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo dovrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro previa consultazione presso la Commissione Paritetica Territoriale.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art.53, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 43 – Trasferimento del lavoratore

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

Articolo 44 – Indumenti di lavoro

A far data 01/01/2023, l'indennità di vestiario è riconosciuta nella misura di 30 euro per anno solare o stagione.

TITOLO VI NORME DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 45 – Retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

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

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

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

Le retribuzioni in vigore dal 1/01/2023 vengono aumentate di 120,00 euro per il terzo livello, (riparametrati) così ripartiti:

40.00 euro dal 1/01/2023

20.00 euro dal 1/01/2024

30.00 euro dal 1/01/2025

30.00 euro dal 1/01/2026

Pertanto si riportano di seguito le nuove tabelle salariali.

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2019

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
---------	-----------	-----------	-------------	--------	-----------

Quadri	225	1.836,49	529,57	10,33	2.376,39
1 / S	200	1.632,44	529,57	10,33	2.172,34
1	172	1.403,90	523,55	10,33	1.937,78
2	145	1.183,52	517,93	10,33	1.711,78
3	132	1.077,42	514,82	10,33	1.602,57
4	118	963,14	511,93	10,33	1.485,40
5	110	897,84	510,47	10,33	1.418,64
6	100	816,22	508,16	10,33	1.334,71

**Tabelle Paga a valere dal
1.1.2020**

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.879,10	529,57	10,33	2.419,00
1 / S	200	1.670,32	529,57	10,33	2.210,22
1	172	1.436,48	523,55	10,33	1.970,36
2	145	1.210,98	517,93	10,33	1.739,24
3	132	1.102,42	514,82	10,33	1.627,57
4	118	985,49	511,93	10,33	1.507,75
5	110	918,67	510,47	10,33	1.439,47
6	100	835,16	508,16	10,33	1.353,65

**Tabelle Paga a valere dal
1.1.2021**

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.921,71	529,57	10,33	2.461,61
1 / S	200	1.708,20	529,57	10,33	2.248,10
1	172	1.469,06	523,55	10,33	2.002,94
2	145	1.238,44	517,93	10,33	1.766,70
3	132	1.127,42	514,82	10,33	1.652,57
4	118	1.007,84	511,93	10,33	1.530,10
5	110	939,50	510,47	10,33	1.460,30
6	100	854,10	508,16	10,33	1.372,59

**Tabelle Paga a valere dal
1.1.2022**

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.955,80	529,57	10,33	2.495,70
1 / S	200	1.738,50	529,57	10,33	2.278,40
1	172	1.495,12	523,55	10,33	2.029,00
2	145	1.260,41	517,93	10,33	1.788,67
3	132	1.147,42	514,82	10,33	1.672,57

4	118	1.025,72	511,93	10,33	1.547,98
5	110	956,16	510,47	10,33	1.476,97
6	100	869,25	508,16	10,33	1.387,74

Gli aumenti di merito non potranno essere assorbiti da successivi miglioramenti economici contrattuali.

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

Al dipendente che usufruisce dell'alloggio all'interno della stessa azienda potrà essere trattenuto un quinto della normale retribuzione globale.

Il termine di pagamento della retribuzione mensile è fissato entro il 10 del mese successivo alla prestazione lavorativa.

Articolo 46 – 13° Mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda, intendendo per mese intero, le frazioni pari o superiori a 15 giorni.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi al periodo in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, di cui all' art. 61 del presente contratto, la lavoratrice ha diritto di percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

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

Articolo 47 – 14° Mensilità

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

I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° Luglio; nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data e sempre che sia superato il periodo di prova, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanto sono i mesi di servizio prestato, intendendo mese intero le frazioni pari o superiori a quindici giorni.

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

infrasettimanali, ed ex-festività è assolto dal datore di lavoro con l'applicazione delle seguenti maggiorazioni alla normale retribuzione globale lorda:

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

Le parti concordano e danno atto che la percentualizzazione stabilita per le festività comprenderà il pagamento della totalità delle festività ricadenti nel periodo di stagione, lavorate e non lavorate, oltre le ex-festività, e che pertanto non dovranno essere retribuite anche se lavorate.

Gli importi risultanti dall'applicazione di detta percentuale potranno essere accantonati e corrisposti non oltre la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 51 – Indennità di Cassa

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

Articolo 52 – Prospetto paga

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

La consegna potrà avvenire anche in modalità telematica. (formato elettronico)
~~Il prospetto paga deve recare la firma, sigla e/o timbro del datore di lavoro e chi ne fa le veci.~~

Articolo 53 – Trattamento di Fine Rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art. 64 o, in difetto, oltre a corrispondere l'indennità di cui all' art.64, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda deve corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto.

Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni si computano come mese intero, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 29/05/1982 n. 297.

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

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

Fondo di Assistenza sanitaria integrativa denominato EST, che viene individuata dalle parti come cassa di assistenza sanitaria integrativa del settore. Pertanto a far data 1.01.2020 il contributo a carico del datore di lavoro per il lavoratore a tempo indeterminato sarà pari a euro 10.00 mensili oltre l'una tantum prevista dal regolamento del Fondo.

Per i tempi determinati e i lavoratori stagionali le parti, vista la difficile quantificazione della durata dei periodi lavorati stabiliscono di approfondire la tematica al fine di ricomprenderli con modalità da concordare, nel prossimo rinnovo contrattuale.

L'azienda che ometta il versamento della suddetta quota è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16.00 lordi da corrispondere per 14 mensilità. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Articolo 55 – Fondo nazionale di previdenza integrativa

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti, compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL, la previdenza integrativa complementare, così come prevista dal D. Lgs. n°124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti, con l'accordo sottoscritto il 27 maggio 2004, hanno aderito al Fondo di previdenza complementare FON.TE (Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del terziario, commercio, turismo e servizi).

Le contribuzioni dovute al Fondo da parte del lavoratore aderente, con decorrenza dal momento che ne fa richiesta, e del datore di lavoro dal quale dipende, dal 1 gennaio 2019, sono costituite da:

- 0,55% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;
- 1,4 % della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro; una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50%;
- il 100% del T.F.R. maturando al momento dell'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche part-time, di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

E' data facoltà ai lavoratori, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, di effettuare versamenti più elevati di quelli previsti, sulla base delle disposizioni delle leggi vigenti. Le trattenute, da parte del datore di lavoro sulla busta paga del lavoratore, avverranno con cadenza mensile.

Il datore di lavoro si impegna a consegnare al lavoratore, al momento dell'assunzione, del materiale informativo relativo a FON.TE

Della avvenuta adesione al Fondo dovrà essere data comunicazione alla Commissione Paritetica Territoriale.

Articolo 55 bis – Assistenza integrativa

Dal 1.01.2024 si riconosce la previdenza integrativa ai Quadri, attraverso l'adesione I Fondo QUAS.

Articolo 56 – Malattia

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

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui ai precedenti commi, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia e comunque non oltre 12 ore della propria assenza all'azienda da cui dipende. In caso

di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore è altresì tenuto entro le 48 ore a far recapitare all'azienda il certificato medico di 1° visita, nonché i successivi in caso di prolungamento della malattia e quello indicante la data di ripresa del lavoro.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà assente ingiustificato.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 Maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i competenti organi.

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

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

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

In caso di sopravvenienza di malattia nel periodo di preavviso di licenziamento, il periodo stesso rimane sospeso fino a guarigione avvenuta.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e stagionali, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili, nei limiti di scadenza della stagione lavorativa ed al termine del contratto a tempo determinato.

Durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a. ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal IV al XX a pari ai 2/3 della retribuzione percepita per i giorni di malattia dal XXI in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 Dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite e anticipate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 Dicembre 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui gli articoli 1 e 2 della legge 29 Febbraio 1980, n. 33;
- b. ad una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi da parte del datore di lavoro ed a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) il 75% della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
 - 3) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia, il lavoratore è tenuto a recapitare o a trasmettere, a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Il lavoratore è obbligato a rilasciare al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti l'assunzione.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi art. 59 e 61, né agli apprendisti.

Tutte le patologie certificate da strutture pubbliche attraverso anche un medico specialista del SSN o con esso convenzionato che prevedono cure salvavita, vedranno l'implementazione dei giorni di aspettativa non retribuita, utili alla conservazione del posto di lavoro a 300 giorni (120 giorni + 180 giorni).

Articolo 57 – Infortuni

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

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

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro, valgono le stesse norme di cui all' articolo 56.

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 Giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista assente per inabilità temporanea assoluta, derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% della normale retribuzione.

Per gli apprendisti, le misure previste dal precedente comma sono fissate rispettivamente nell' 80% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art.15 del presente C.C.N.L dal 5° al 20° giorno e nel 90% dal 21° in poi.

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

Le aziende anticiperanno ai lavoratori assenti per infortuni sul lavoro - quale scoperto di cassa - le quote a carico dell'istituto erogatore.

Il lavoratore è tenuto a versare immediatamente alla ditta gli assegni a vaglia ad esso integrati dall'INAIL.

Articolo 58 – Conservazione del posto

Nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 per anno solare e sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120 alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
2. che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

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

L'azienda 30 giorni prima del raggiungimento del limite di 180 giorni di malattia dovrà avvertire il lavoratore/lavoratrice in modo tale da consentire la presentazione della richiesta di aspettativa non retribuita nei termini previsti.

Il limite di 120 giorni di aspettativa non retribuita viene aumentato a 180 giorni, per i lavoratori che ne facciano richiesta, affetti da malattie oncologiche.

Per i lavoratori in infortunio (sul lavoro) l'aspettativa non retribuita sarà prorogata fino al termine del periodo indennizzato dall'INAIL.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 63 e il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 59 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC e dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 Dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto, cessa comunque ove sia dichiarata la non idoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa, decide in via definitiva, il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare, sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio, un periodo massimo, di 300 giorni.

Articolo 60 – Ambiente di lavoro e Tutela della salute

Al fine di migliorare le condizioni nei luoghi di lavoro le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalla norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione.

Le parti, visto il D.Lgs 81/2008 e le successive modifiche e integrazioni, convengono di dare avvio ad un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale.

Le Parti demandano alle Commissioni Paritetiche territoriali o, ove non presenti, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, il compito di individuare le modalità di costituzione dell'RLST compatibilmente con le singole realtà territoriali o di aderire ad organismi di altri settori aventi i medesimi obiettivi.

Impegno a Verbale:

Entro il 31/12/2023 le parti si impegnano ad attivare quanto contenuto nell'ultimo capoverso dell'art. 60 dell'attuale CCNL (RLST).

Nota a Verbale:

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

Articolo 61 – Tutela e sostegno della maternità e paternità

I congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità sono disciplinati dalle seguenti norme:

Legge 30/12/1971 n. 1204;

D.P.R. 25/11/1976 n. 1026;

Legge 9/12/1977 n. 903;

Legge 8/3/2000 n. 53

Dlgs. 26/3/2001 n. 151

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, o da un medico dell'U.S.L., ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo il parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alla indennità di anzianità prevista dall'art.53 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art.63. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'U.S.L. da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

Sino al compimento del 12° mese di età del figlio, su richiesta della lavoratrice, dopo il godimento delle ferie residue maturate, verrà concesso un ulteriore periodo di aspettativa retribuita con un'indennità del 30% della retribuzione tabellare più scatti senza maturazione degli istituti contrattuali. (es. 13°/14°- ferie rol TFR ecc..)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Articolo 61 bis – Violenza di genere

Con lo scopo di sostenere le donne lavoratrici, vittime di violenza, nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione di Istanbul e dalla normativa nazionale in materia, si prevede quanto segue:

- per le lavoratrici a tempo determinato, vittime di violenza di genere vi sarà la garanzia al diritto di riassunzione per i successivi tre anni dal verificarsi dell'evento;
- per le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo indeterminato, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, previsti nell'articolo 24 del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, vi sarà l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per i motivi connessi a tali percorsi.

Articolo 62 – Aspettative non retribuite

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

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

TITOLO VIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, SOSPENSIONE, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.

Articolo 63 – Risoluzione del rapporto di lavoro

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

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto, nei termini stabiliti nel successivo articolo 64.

Ai sensi della legge 15 Luglio 1966 n. 604, e della legge 20 Maggio 1970 n. 300, nei confronti dei lavoratori che rivestano le qualifiche di cui all'art.2095 del C.C., il licenziamento non può effettuarsi che per "giusta causa" - art. 2119 del C.C. e per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro, e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore il licenziamento per iscritto, lo stesso può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

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

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

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

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Ai sensi dell'art.4 della Legge 15 Luglio 1966 n. 604, il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e della partecipazione ad attività sindacale, è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Ai sensi dell'art.1 della Legge 2 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

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

Articolo 64 – Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro

I termini di preavviso, per tutti i lavoratori, sono i seguenti:

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

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del C.C., in caso di mancato preavviso il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione normale di fatto corrispondente al periodo, di cui al presente articolo, comprensiva dei ratei 13^a e 14^a mensilità.

Articolo 65 – Servizio militare

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

Articolo 66 – Obblighi del Lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di ottenere una condotta conforme ai civici doveri.

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

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento del proprio domicilio abituale sia durante il servizio che durante i congedi e le assenze per malattia, maternità ed infortunio.

Il personale ha altresì l'obbligo rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

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

Articolo 67 – Norme disciplinari

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

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

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

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

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

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

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

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

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

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

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

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