Contratto **C**ollettivo **N**azionale di **L**avoro

per
gli operai agricoli e florovivaisti

TESTO UNICO

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per gli operatori agricoli e florovivaisti

L'anno 2019, il giorno 18 del mese di giugno in Roma

Tra

FEDERDAT
CONFEDERAZIONE GENERALE EUROPEA DATORIALE

FEDERDAT, Confederazione Generale Europea datoriale rappresentata dal Presidente nazionale Luigi d'Oriano

AEPI

AEPI ASSOCIAZIONE EUROPEA DEI PROFESSIONISTI E DELLE IMPRESE, rappresentata dal presidente nazionale Cosimo Dinoi

FLAITS Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi rapp.ta dal segretario generale Andrea Orlando

CONSIL
confederazione nazionale sindacati lavoratori

CONSIL, Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto

si è stipulato

il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per gli operatori agricoli e florovivaisti del 17.05.2016 composto di:

- Premessa
- Parte generale.

Letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

SOMMARIO

PREMESSA GENERALE 7
PARTE GENERALE 8
Art. 1 Sfera di applicazione del contratto 8
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE 9
TITOLO I: CONTRATTAZIONE 9
Art. 2 Precisioni di coordinamento - PREMESSA 9
Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale 10
Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL 10
Art. 5 Procedure per il rinnovo 10
Art. 6 Contrattazione integrativa 11
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE 12
Art. 7 Livello nazionale 12
Art. 8 Livello territoriale 12
Art. 9 Livello aziendale 12
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI 13
Art. 10 Delegato d'azienda operai agricoli 13
Art. 11 Delegato d'azienda operai florovivaisti 13
Art. 12 Tutela del delegato di azienda 14
Art. 13 Rappresentanze sindacali unitarie 14
Art. 14 Riunioni in azienda 14
Art. 15 Permessi sindacali 14
Art. 16 Referendum 15
Art. 17 Diritto di affissione 15
Art. 18 Trattenuta contributi sindacali 15
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI 16
Art. 19 Ente bilaterale nazionale 16
Art. 20 Funzioni e finalità 16
Art. 21 Enti bilaterali territoriali 17
Art. 22 Finanziamento Enti Bilaterali 17
Art. 23 Strumenti nazionali 18
Art. 24 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale 18
Art. 25 Commissione paritetica per le Pari Opportunità 18
Art. 26 Osservatorio Nazionale 19
Art. 27 Commissione Paritetica Nazionale 20
Art. 28 Commissione Paritetica Nazionale: procedure 20
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA 22
Art. 29 RLS 22
Art. 30 RLST 23
Art. 31 Organismi paritetici 23
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE 23

Art. 32 Commissioni di conciliazione 23
Art. 33 Collegio arbitrale 25
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 27
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO 27
CAPO I: APPRENDISTATO 27
Art. 34 Contratto di apprendistato 27
Art. 35 Durata 27
Art. 36 Periodo di prova 27
Art. 37 Assunzione nuovi apprendisti 27
Art. 38 Ruolo dell'Ente bilaterale 28
Art. 39 Inquadramento e retribuzione 28
Art. 40 Obblighi del datore di lavoro 29
Art. 41 Doveri dell'apprendista 29
Art. 42 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante 29
Art. 43 Rinvio alla legge 30
CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO 30
Art. 44 Contratto a tempo determinato 30
Art. 45 Somministrazione di lavoro 30
CAPO III: PART-TIME 30
Art. 46 Premessa 30
Art. 47 Rapporto a tempo parziale 30
Art. 48 Disciplina del rapporto a tempo parziale 31
Art. 49 Lavoro supplementare: normativa 31
Art. 50 Clausole elastiche e flessibili 31
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE 32
Art. 51 Fondo di assistenza sanitaria integrativa 32
Art. 52 Fondo di previdenza complementare 33
Art. 53 Formazione continua 33
Art. 54 Welfare aziendale sperimentale 33
Art. 55 Welfare contrattuale sperimentale 38
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 40
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 40
CAPO II: ASSUNZIONE 42
Art. 56 Assunzione 42
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA 43
Art. 57 Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli 43
Art. 58 Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti 43
CAPO IV: PERIODO DI PROVA 43
Art. 59 Periodo di prova 43
TITOLO III: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 45
CAPO I: ORARIO DI LAVORO 45
Art. 60 Orario normale settimanale 45

Art. 61 Riposo settimanale 45
Art. 62 Lavoro straordinario, notturno, festivo 45
Art. 63 Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti 46
CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE 47
Art. 64 Riposo settimanale 47
CAPO III: FESTIVITA' 47
Art. 65 Festività 47
CAPO IV: FERIE 47
Art. 66 Determinazione del periodo di ferie 47
Art. 67 Richiamo lavoratore in ferie 47
Art. 68 Irrinunciabilità 47
CAPO V: INTERRUZIONI E SOSPENSIONI 48
Art. 69 Permessi per formazione continua 48
Art. 70 Permessi straordinari e congedi parentali 48
Art. 71 Permessi per corsi di recupero scolastico 49
Art. 72 Interruzioni e recuperi operai agricoli 49
Art. 73 Interruzioni e recuperi operai florovivaisti 49
CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO 49
Art. 74 Malattia ed infortunio operai agricoli 49
Art. 75 Malattia ed infortunio operai florovivaisti 50
Art. 76 Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli 50
Art. 77 Trattamento per malattia di breve durata 51
CAPO VIII: NORME DI COMPORTAMENTO 51
Art. 78 Norme disciplinari operai agricoli 51
Art. 79 Norme disciplinari operai florovivaisti 51
Art. 80 Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti 51
TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO 53
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 53
Art. 81 Retribuzione 53
Art. 82 Minimi tabellari mensili 53
Art. 83 Tredicesima mensilità 55
Art. 84 Quattordicesima mensilità 55
Art. 85 Scatti di anzianità 55
Art. 86 Rimborso spese 56
TITOLO V: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 57
CAPO I: DIMISSIONI E PREAVVISO 57
Art. 87 Dimissioni per giusta causa 57
Art. 88 Preavviso di risoluzione del rapporto 57
CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 57
Art. 89 Trattamento di fine rapporto 57

PREMESSA GENERALE

I principi cui si inspira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
- della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

PARTE GENERALE

Art. 1 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 fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende di coltivazioni idroponiche.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE
TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 2 Precisioni di coordinamento - PREMESSA

Tutte le previsioni che seguono, nella sfera relativa ad obiettivi, tutela e linee di azione troveranno concreta attuazione attraverso le norme espressamente destinate a disciplinare e favorire la contrattazione aziendale e la relativa costituzione di commissioni di *governance* e monitoraggio; ciò al fine di non rendere i principi fondamentali preposti alla tutela del lavoratori e le norme destinate all'elasticità del rapporti tra le parti, mere dichiarazioni di intento, ma attività concrete e pregnanti che favoriscano la sana crescita del lavoro secondo principio di legalità.

A tal fine di seguito si definiscono gli istituti e i concetti di riferimento:

A. **Contratto aziendale** – documento di integrazione e deroga della normativa afferente la regolamentazione del rapporto di lavoro come meglio definito e precisato al successivo articolo;

B. **Commissione di attestazione di regolarità** istituita presso la sede centrale di ciascuna delle associazioni costituenti, trattasi di commissione che certifica, a mezzo il rilascio di parere di conformità al contratto collettivo di qua e alla normativa generale di riferimento, la regolarità dei seguenti documenti: contratto aziendale, migrazioni da diverso CCNL, armonizzazioni contrattuali, atti di riallineamento, piani formativi del contratto di apprendistato, piani di produttività e piani welfare, pareri di indirizzo sulle attività delle commissioni di *Governance* istituite a mezzo i contratti aziendali. La commissione opera in favore di tutte le aziende iscritte a taluna delle associazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL. Con specifico riferimento al contratto aziendale, il parere di conformità e favorevole della Commissione è condizione ai fini dell'eliminazione della indennità di migrazione contrattuale. Le richieste di ogni genere per quanto di competenza della commissione potranno essere inoltrate a mezzo Pec, email o telefonicamente per migliori indicazione ai recapiti disponibili sui siti ufficali delle associazioni.

C. **indennità di migrazione contrattuale** – indennità pari ad euro 130,00 annua per dipendente da erogarsi mensilmente o in unica soluzione con la mensilità di dicembre salvo approvazione e deposito di contratto aziendale. Tal importo lordo è sottoposto a trattamento previdenziale e costituisce somma che concorre a formare la retribuzione. Trattasi di un riconoscimento economico legato al cambiamento di CCNL in azienda. di contratto la specifica approvazione di contratto aziendale, atto specificatamente studiato per le peculiari esigenze e rapporti società datrice/lavoratori, costituisce strumento di certa amalgamazione di tutti gli interessi eliminando di certo ogni possibile sfasatura o brusca rottura tra le previsioni del precedenti CCNL e il presente documento.

D. **Commissione di *governance*** - ogni contratto aziendale dovrà prevedere l'istituzione di una commissione di GOVERNANCE che abbia specifiche competenze sulle seguenti materie: tentativo di composizione bonaria delle liti di natura giuslavoristica a mezzo tentativo di conciliazione interno richiesto da una delle parti; monitoraggio e verifica dell'applicazione dei piani di produttività e di Welfare ogni altra specifica richiesta di monitoraggio espressamente richiesta dalle parti sottoscrittrice del contratto aziendale, laddove sempre riconducibile agli obiettivi di produttività, welfare e composizione bonaria delle liti. La Commissione dovrà essere composta da il responsabile sindacale o suo delegato che ha sottoscritto il

contratto aziendale, il RSA o RSU aziendale, l'amministratore o il rappresentante legale della società/azienda o suo delegato individuato tra un professionista che operi stabilmente nell'interesse della società (consulente del lavoro, avvocato, dottore commercialista), e un rappresentate dell'associazione datoriale di categoria o un suo delegato.

La commissione si riunirà almeno una volta l'anno presso i locali aziendali o su convocazione tramite il responsabile sindacale di riferimento.

Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 1 luglio 2019 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311. (mediante il codice W437 ovvero i codici delle rispettive associazioni).

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL

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

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

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 5 Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un

elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).
La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 6 Contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.
La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.
I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale di cui al comma successivo, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente CCNL relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 7 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 8 Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 9 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività agricole di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 10 Delegato d'azienda operai agricoli

Nelle aziende che occupino più di cinque operai agricoli sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.
Nelle aziende che occupino più di 75 operai agricoli, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna Organizzazione dei lavoratori firmatarie del presente contratto.
I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda.
Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui al presente contratto.
I contratti provinciali prevedranno eventuali norme particolari per agevolare l'esercizio di tale diritto da parte degli operai agricoli siano essi a tempo indeterminato o determinato.
La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.
Alla elezione dei delegati si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.
I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate, alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati entrano in funzione alla data in cui perviene la comunicazione.
Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei delegati eletti.
Il delegato ha i seguenti compiti:
a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e ad adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 11 Delegato d'azienda operai florovivaisti

Nelle aziende che occupino più di 5 operai sarà eletto un delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.
Nelle aziende che occupino più di 75 operai, nelle quali non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie sarà eletto un secondo delegato di azienda nell'ambito di ciascuna delle Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.
I delegati dovranno essere eletti da e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato che determinato.
La durata del rapporto di lavoro dell'operaio a tempo determinato eletto delegato di azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.
Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui al presente contratto.
Alla elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.
I nominativi dei delegati eletti saranno comunicati con lettera dalle Organizzazioni provinciali o territoriali sindacali dei lavoratori interessate alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai delegati stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali. I delegati stessi entrano in funzione dalla data in cui perviene la comunicazione.
Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive

aziende i nominativi dei delegati eletti.
Il delegato ha i seguenti compiti:
a) vigilare ed intervenire presso la direzione aziendale per la esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e della legislazione sociale;
b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali ed adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore.

Art. 12 Tutela del delegato di azienda

Il delegato di azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.
Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle Organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Art. 13 Rappresentanze sindacali unitarie

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative in materia di R.S.A.
Si procederà alla elezione delle RSU nelle seguenti quantità:
– azienda da 16 a 75 dipendenti: tre RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
– azienda da 76 a 100 dipendenti: quattro RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
– una RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.
Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità.

Art. 14 Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di tredici ore annue regolarmente retribuite.
Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.
Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia alla disciplina.

Art. 15 Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o provinciali ed ai delegati aziendali, debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.
Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.
Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di quattro ore mensili e possono

essere cumulabili entro il periodo massimo di un quadrimestre.
I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a dieci giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro ventiquattro ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando possibilmente che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori o contemporaneamente da più rappresentanti sindacali della stessa azienda.
La notificazione dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali, deve essere effettuata con lettera dalle Organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle Organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.
I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.
Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.
I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.
Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposita disciplina.

Art. 16 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 all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 17 Diritto di affissione

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 produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 18 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale 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 al sindacato di spettanza.
L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 19 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 20 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
g) costituzione della banca dati delle RSU;
h) costituzione della banca dati delle RLS;
i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 21 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.
L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzione in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

Art. 22 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.
Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di

pari importo, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 23 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
3) l'Osservatorio Nazionale;
4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 24 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'agricoltura, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 25 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10

aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;

6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 26 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

Art. 27 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 28 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 32, lettere a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.
All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.
Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.
In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale ne legale.
Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 29 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.
Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione ;

- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione;

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning. A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.
Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 30 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.
Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.
Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 31 Organismi paritetici

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.
Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.
L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 32 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie

individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituende Commissioni Territoriali di Conciliazione con sede presso le sedi dell'Ente bilaterale EBILAV.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso la Direzione Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

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

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

I processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal d.lgs. 80/98, e dal D.lgs. n. 387/98 in sede di Commissione Territoriale

di conciliazione.
Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.
In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art. 32.
I mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche sono assicurati dalle quote del contributo di assistenza contrattuale.

Art. 33 Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 31 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.
A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.
L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione.
L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.
Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.
Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.
La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.
Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4 novembre 2010, n. 183, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità dello stesso.

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

Art. 34 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Art. 35 Durata

Il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

OPERAI

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

IMPIEGATI

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
quinta	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Art. 36 Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto

Art. 37 Assunzione nuovi apprendisti

La l. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal

calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.
Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

Art. 38 Ruolo dell'Ente bilaterale

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, ad un Ente Bilaterale competente per territorio, che esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.
Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'ente bilaterale è tenuto alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente articolo.
Ove l'ente non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda all'Ente Bilaterale Nazionale.
L'ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.
In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente art..
Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 39 Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:
– nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
– nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
– nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.
Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo

Art. 40 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista 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, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 41 Doveri 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 vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
d) osservare le norme disciplinari generali 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. 42 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the

job ed in affiancamento al tutor aziendale.
Le ore di formazione on the job (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.

Art. 43 Rinvio alla legge

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 regolamentari vigenti in materia.

CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 44 Contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4

Art. 45 Somministrazione di lavoro

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo previsti dalla legge 96/2018, salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale.

CAPO III: PART-TIME

Art. 46 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 47 Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale.
La durata della prestazione individuale non può essere inferiore ai seguenti minimi:

1. per prestazioni settimanali: 24 ore
2. per prestazioni mensili: 72 ore

3. per prestazioni annuali: 500 ore

I predetti limiti minimi non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati con lavoratori che all'atto dell'assunzione sono occupati presso altro datore di lavoro.

I contratti provinciali possono individuare particolari tipologie di lavori per le quali è possibile assumere a tempo parziale con prestazioni settimanali, mensili ed annuali di durata inferiore a quelle sopra indicate.

Art. 48 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 49 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare non devono superare la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato e vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

Art. 50 Clausole elastiche e flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

La ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15%.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 51 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV – una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 – 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV – nonché dei relativi imprenditori iscritti – in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata – direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) – al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.ceserepozzo.org;

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV.

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro

dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.
Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:
• ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
• ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Art. 52 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 53 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 54 Welfare aziendale sperimentale

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è realizzata mediante la contrattazione di secondo livello, che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di maggiore innovazione, di qualità, di redditività.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le Parti concordano sull'opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sull'eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolanti sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possano rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo. Le misure di Welfare aziendale, che potranno sostituire in parte o nella totalità il premio di risultato, terranno conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale in quanto volte a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorando al contempo la qualità della loro vita personale e familiare con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.
Ai sensi dell'art. 51, comma 2 lett.f, f-bis, f-ter e comma 3 del TUIR, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
  - strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
  - pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
  - possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
  - documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

FINALITA	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISCRIZIONE	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)
ASSISTENZA SOCIALE	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
ASSISTENZA SANITARIA	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
CULTO	Pellegrinaggio (pacchetti completi)

- SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE ED ASSISTENZA A FAMILIARI, ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI.

  - Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
  - Modalità di erogazione:
    - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
    - E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
    - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
    - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETA' PRESCOLARE	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	- Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
BORSE DI STUDIO	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI • Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) • Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

continua- è richiesta certificazione medica)	

- BENI E SERVIZI IN NATURA

  - **Soggetti beneficiari**: dipendenti;
  - **Modalità di erogazione**:
    - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
    - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
    - Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

ESEMPLIFICAZIONI
- Buoni Spesa per generi alimentari - Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico) - Buoni Spesa per acquisti vari - Buoni Carburante - Ricariche telefoniche

- SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO.

  - Soggetti beneficiari: dipendenti;
  - Modalità di erogazione: (NON E' AMMESSA L'EROGAZIONE IN DENARO);
  - Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, commi da 182 a 189, L. 208/2015 e dal D. M. 25 marzo 2016, così come modificati dall'art. 55, D.L. 24 Aprile 2017, n.50, e successive modificazioni.

Indicatori

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale e/o aziendale, anche al fine della determinazione del premio di risultato da questa prevista, le Parti faranno prioritariamente riferimento a indicatori volti alla misurazione e alla verifica degli incrementi di Produttività, Qualità, Redditività, Efficienza e Innovazione.

Tuttavia i premi saranno oggetto di tassazione agevolata qualora strettamente correlati a miglioramenti misurabili e verificabili in modo obiettivo, attraverso il riscontro ad indicatori numerici ovvero altri indicatori appositamente individuati, secondo criteri che potranno consistere: nell'aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi, nel

miglioramento della qualità dei prodotti/servizi e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro o il ricorso al lavoro agile, come modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato.
Ai fini della detassazione è necessario che, nell'arco di vigenza contrattuale, siano realizzati gli incrementi di almeno due degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati e, che l'incremento possa essere verificato attraverso indicatori individuati ad hoc al fine di soddisfare l'eterogeneità dei contesti aziendali.
Ai sensi dell'Art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, è necessario che siano introdotti almeno due interventi selezionati dalle aree tematiche della genitorialità, della flessibilità organizzativa o del welfare aziendale di cui all'art. 3 del Decreto Interministeriale del 12/09/2017, di seguito dettagliatamente elencate:

GENITORIALITA'	**FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA**	**WELFARE AZIENDALE**
▪ Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità	▪ Lavoro agile	- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving
▪ Estensione del congedo parentale, in termini temporali e /o di integrazione della relativa indennità	▪ Flessibilità oraria in entrata e in uscita	- Convenzioni con strutture per servizi di cura
▪ Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/ spazi ludico ricreativi aziendali o interaziendali	▪ Part-Time	- Buoni per l'acquisto di servizi di cura
▪ Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità	▪ Banca delle ore	
▪ Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting	▪ Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	

Il Contratto aziendale dovrà riguardare un numero di dipendenti che sia pari o superiore al 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno civile precedente a quello in cui è presentata la domanda di accesso al beneficio e il datore di lavoro dovrà rispettare le

condizioni ex art. 1, c. 1175 L. 296/2006.
Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.
Al fine della validità, i suddetti accordi collettivi, contenenti gli indicatori degli incrementi, dovranno essere depositati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, territorialmente competente, ai sensi di quanto previsto dal D.I. del 25 marzo 2016, con modalità esclusivamente telematiche, entro i 30 giorni successivi alla sua sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni contenute nel Decreto citato.
In ultimo, le Parti stipulanti gli accordi territoriali e/o aziendali, potranno affidare all' Osservatorio Nazionale istituito presso l'Ente Bilaterale, il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali. Altresì l'Osservatorio dovrà monitorare ed analizzare i premi di risultato al fine di promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di II livello con vantaggi su produttività, redditività, qualità ed efficienza, al fine del godimento delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa su richiamata.

Art. 55 Welfare contrattuale sperimentale

In ogni caso ogni azienda che aderisca all'applicazione del presente contratto dovrà prevedere, entro l'anno dall'applicazione del presente CCNL, almeno euro 100 da destinarsi al lavoratore in forme di welfare, sopra elencati in via esemplificativa.
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, in forza al 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato (anche in apprendistato), a tempo determinato, che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre).
I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.
Il valore suindicato - che non può essere monetizzato - si aggiunge all'eventuale "piano welfare" già presente in azienda, sia esso previsto da un accordo aziendale piuttosto che fornito unilateralmente dall'azienda tramite regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, derivanti da accordi collettivi.
Al fine dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con le RSU, ove esistente, ovvero con gli stessi lavoratori, per individuare, tenuto conto delle esigenze dei medesimi, dell'organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
L'EBILAV fornirà adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitora l'applicazione nel territorio di riferimento.
Le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni.

TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A) Operai agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria.
L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art. 1 del presente contratto, anche con riferimento ai lavoratori per i quali sono venuti a scadenza gli accordi di cui all'art. 88 del CCNL 10.7.1998.
Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

Area 1a – declaratoria
Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Area 2° – declaratoria
Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Area 3a – declaratoria
Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.
Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliscono un'apposita maggiorazione salariale.

B) Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti sono inquadrati in "aree professionali", comprendenti, ciascuna, diversi profili professionali.
Per ognuna delle aree il CCNL definisce le caratteristiche generali ed essenziali, nonché, i corrispondenti profili professionali.
Conseguentemente la classificazione degli operai florovivaisti è così stabilita:

Area 1a – declaratoria
Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione.

Livello "a" – ex specializzato super
• ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a
generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli;

• conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse, compresi i trattori, che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgono un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);
• conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dalla azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;
• aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;
• potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistica - figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto;
• giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e la eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nella esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra con responsabilità dei lavori assegnatigli;
• conduttore di caldaie a vapore: colui che, in possesso di apposito certificato legale di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

Livello "b" - ex specializzati
• vivaisti;
• potatore;
• innestatori e ibridatori;
• preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari;
• selezionatori di piante innestate;
• conduttori patentati di autotreni – automezzi – trattori;
• conduttori di caldaia con patente diversa dal 1° e 2° grado;
• meccanici;
• elettricisti;
• spedizionieri;
• costruttori di serre.

Area 2a – declaratoria

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Livello "c" - ex qualificati super
- addetti agli impianti termici;
- aiuti innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze.

Livello "d" - ex qualificati
- tutti gli aiuti degli operai di cui al livello "b";
- preparatori di acqua da irrorazioni;
- irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari;
- imballatori;
- conduttori di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi;
- trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

Area 3a – declaratoria
Appartengono a quest'area i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Livello "e" - ex comuni

L'individuazione di eventuali ed ulteriori profili professionali rispetto a quelli del CCNL, il loro inquadramento nelle aree professionali, l'attribuzione dei parametri per ciascuno dei profili sono affidati ai Contratti provinciali.
Nei contratti provinciali dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponda a quello individuato per il giardiniere specializzato super.
Per i lavoratori ai quali il datore di lavoro conferisca l'incarico di Capo, i Contratti provinciali stabiliranno un'apposita maggiorazione salariale.

CAPO II: ASSUNZIONE

Art. 56 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, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

a) tipo di contratto;
b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
c) data di assunzione;
d) luogo di lavoro;
e) orario di lavoro;
f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
i) CCNL applicato.

CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 57 Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai agricoli

Gli operai devono essere adibiti alle mansioni relative al profilo professionale di assunzione e retribuiti con il salario ad essa corrispondente.

Qualora detti operai, per esigenze dell'azienda, siano adibiti a mansioni previste per il profilo professionale con livello retributivo inferiore, conservano i diritti e la retribuzione del profilo di assunzione; nel caso invece siano adibiti a mansioni di un profilo professionale con livello retributivo superiore, acquisiscono il diritto, per tutto il periodo in cui svolgono dette mansioni, al trattamento corrispondente all'attività svolta; acquisiscono altresì il diritto al nuovo profilo professionale quando siano adibiti continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

Ai fini del passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore di cui al precedente comma non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

Art. 58 Mansioni e cambiamento dei profili professionali per gli operai florovivaisti

Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, viene temporaneamente adibito a mansioni di profilo professionale con livello retributivo inferiore conserva i diritti e la retribuzione del profilo professionale a cui appartiene.

Il lavoratore che, per esigenza dell'azienda, viene adibito a mansioni del profilo professionale con livello retributivo superiore, ha diritto al riconoscimento del trattamento economico previsto dal contratto collettivo per tale profilo professionale.

Egli acquisirà il diritto al riconoscimento del profilo professionale con livello retributivo superiore soltanto dopo aver svolto tali mansioni superiori per un periodo di:

- 25 giorni nel caso di passaggio tra i profili professionali all'interno della stessa prima area e nel caso di passaggio tra i profili professionali della seconda area a quelli della prima area;
- 15 giorni se il passaggio avviene all'interno dei profili professionali della seconda e della terza area e nel caso di passaggio dalla terza area alla seconda area.

I termini di 25 e 15 giorni per acquisire il profilo professionale con livello retributivo superiore possono anche essere raggiunti nell'anno e nella stessa azienda in più periodi.

CAPO IV: PERIODO DI PROVA

Art. 59 Periodo di prova

L'assunzione in servizio dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area prima;
- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area seconda;
- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area terza.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di due giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla

contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

TITOLO III: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: ORARIO DI LAVORO

Art. 60 Orario normale settimanale

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari a ore 6:30 giornaliere.
Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.
La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso, superare per ogni 7 giorni le 48 ore.
Per gli operai addetti alle stalle e alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti provinciali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario di lavoro.
In materia di orario di lavoro per i lavoratori minori di età si applicano i limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
Fermo rimanendo il limite di orario di cui al primo comma del presente articolo, i Contratti provinciali di lavoro potranno prevedere, facendo salve le attività zootecniche ed anche per periodi limitati dell'anno, la distribuzione dell'orario settimanale medesimo su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato. Le ore non lavorate, in dette ipotesi, verranno aggiunte all'orario ordinario da effettuarsi nei rimanenti giorni della settimana.
Le disposizioni del presente articolo sull'orario di lavoro non si applicano ai lavori di mietitura e di trebbiatura in quelle province nelle quali tali lavori siano disciplinati da accordi collettivi speciali.

Art. 61 Riposo settimanale

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.
Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.
In base all'art. 22 della legge 17.10.1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4.8.1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.
Per gli operai addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti provinciali, in applicazione dell'art. 8 della legge 22.2.1934, n. 370.

Art. 62 Lavoro straordinario, notturno, festivo

Si considera:
a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.
I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.
Il lavoro straordinario dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.
Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:
- lavoro straordinario 25 %
- lavoro festivo 35 %
- lavoro notturno 40 %
- lavoro straordinario festivo 40 %
- lavoro festivo notturno 45 %

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura.
Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.
Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10 per cento.
Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.
È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato (Banca delle ore).
Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruite.

Art. 63 Lavoro straordinario, festivo, notturno operai florovivaisti

Si considera:
a) lavoro straordinario: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;
b) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato;
c) lavoro notturno: quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.
Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.
Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.
Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:
- lavoro straordinario 29 %
- lavoro festivo 40 %
- lavoro notturno 48 %
- lavoro straordinario festivo 50 %
- lavoro festivo notturno 55 %

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 10 per cento.
Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale.

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE

Art. 64 Riposo settimanale

Il riposo settimanale è disciplinato dal d.lgs. 66/2003 e coincide normalmente con la domenica.

CAPO III: FESTIVITA'

Art. 65 Festività

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno
2) il 6 gennaio, Epifania del Signore
3) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
5) il 1 maggio, festa del lavoro
6) il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
8) il 1 novembre, giorno di Ognissanti
9) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale8
10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
11) il 25 dicembre, giorno di Natale
12) il 26 dicembre, Santo Stefano
13) la Festa del Patrono del luogo

Per il trattamento delle festività valgono le norme di legge.

CAPO IV: FERIE

Art. 66 Determinazione del periodo di ferie

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.
Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.
La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.
Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno tenendo conto, delle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Art. 67 Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà chiamare 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.

Art. 68 Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

CAPO V: INTERRUZIONI E SOSPENSIONI

Art. 69 Permessi per formazione continua

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, all'operaio a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.
Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.
In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53 del 2000, l'operaio a tempo indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.
Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.
Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di formazione professionale di interesse agrario 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 provinciale.
Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge n. 53 del 2000.

Art. 70 Permessi straordinari e congedi parentali

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.
In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore (provvedimento di affido a scopo preadottivo) sono riconosciuti al padre due giorni di permesso retribuito.
Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge.
Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.
In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi.
Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.
Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 71 Permessi per corsi di recupero scolastico

All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno; tali ore di permesso possono essere utilizzate dai lavoratori stranieri anche per la frequenza di corsi di apprendimento della lingua italiana presso istituti scolastici pubblici o altri organismi autorizzati e accreditati dalle regioni.

Il numero degli operai a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di uno, per quelle aziende che hanno da quattro a dieci operai a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di dieci operai a tempo indeterminato.

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 di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000.

Art. 72 Interruzioni e recuperi operai agricoli

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.).

Art. 73 Interruzioni e recuperi operai florovivaisti

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi quindici giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 74 Malattia ed infortunio operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.
In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.
In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

Art. 75 Malattia ed infortunio operai florovivaisti

L'operaio a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.
Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.
Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.
In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.
In caso di patologie oncologiche, debitamente documentate, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.
In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni, a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e il salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza, in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.
La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.
Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda trenta giornate di lavoro continuative.
Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal trentunesimo giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 6° e 7° commi precedenti.

Art. 76 Integrazione trattamento di malattia ed infortuni sul lavoro operai agricoli

Le parti condividendone l'importanza si impegnano a promuovere attraverso gli enti bilaterali territoriali l'istituzione di fondi per l'integrazione salariale in caso di malattia ed infortunio.
Resta inteso che l'integrazione salariale dovrà assicurare agli operai, tra indennità di legge

(nazionale e regionale) e integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Art. 77 Trattamento per malattia di breve durata

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

CAPO VIII: NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 78 Norme disciplinari operai agricoli

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

I contratti provinciali di lavoro debbono prevedere le infrazioni disciplinari passibili di sanzioni e la misura di queste.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione.

Art. 79 Norme disciplinari operai florovivaisti

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danno all'azienda e ai macchinari;

2) con la multa pari all'importo di mezza giornata di lavoro, nei casi di maggior gravità.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno versati alla Sede provinciale dell'INPS.

Art. 80 Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi operai florovivaisti

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta entro due giorni dalla loro adozione attraverso apposita registrazione su libretto sindacale, nei soli casi di multe e sospensioni.

Contro i provvedimenti disciplinari il lavoratore potrà, entro dieci giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale, la quale esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 81 Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:
1) salario contrattuale;
2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Il terzo elemento compete agli OTD quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- ferie 8,33%
- tredicesima mensilità 8,33%
- quattordicesima mensilità 8,33%
- totale 30,44%

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169

Art. 82 Minimi tabellari mensili

Florovivaisti

Area livello	salario	Scatti anzianità	totale	Totale orario
3E - EX COMUNI	1.291,39			
0	1.291,39		1.291,39	7,64
1	1.291,39	9,89	1.301,28	7,70
2	1.291,39	19,78	1.311,17	7,76
3	1.291,39	29,67	1.321,06	7,82
4	1.291,39	39,56	1.330,95	7,88
5	1.291,39	49,45	1.340,84	7,93
2D ex qualificati	1.432,71			
0	1.432,71		1.432,71	8,48
1	1.432,71	11,36	1.444,07	8,54
2	1.432,71	22,72	1.455,43	8,61
3	1.432,71	34,08	1.466,79	8,68
4	1.432,71	45,44	1.478,15	8,74
5	1.432,71	56,80	1.489,51	8,81
2C ex qualificati super	1.511,61			
0	1.511,61		1.511,61	8,94
1	1.511,61	11,93	1.523,54	9,02
2	1.511,61	23,86	1.535,47	9,09
3	1.511,61	35,79	1.547,40	9,16
4	1.511,61	47,72	1.559,33	9,23
5	1.511,61	59,65	1.571,26	9,30
1B ex specializzati	1.587,60			
0	1.587,60		1.587,60	9,39

1	1.587,60	12,50	1.600,10	9,47
2	1.587,60	25,00	1.612,60	9,54
3	1.587,60	37,50	1.625,10	9,62
4	1.587,60	50,00	1.637,60	9,69
5	1.587,60	62,50	1.650,10	9,76
1° ex specializzati super	1.669,27			
0	1.669,27		1.669,27	9,88
1	1.669,27	12,78	1.682,05	9,95
2	1.669,27	25,56	1.694,83	10,03
3	1.669,27	38,34	1.707,61	10,10
4	1.669,27	51,12	1.720,39	10,18
5	1.669,27	63,90	1.733,17	10,26

Settore tradizionale

Area livello	salario	Scatti anzianità	totale	Totale orario
3E - EX COMUNI	1.268,35			
0	1.268,35		1.268,35	7,51
1	1.268,35	9,89	1.278,24	7,56
2	1.268,35	19,78	1.288,13	7,62
3	1.268,35	29,67	1.298,02	7,68
4	1.268,35	39,56	1.307,91	7,74
5	1.268,35	49,45	1.317,80	7,80
2D ex qualificati	1.405,24			
0	1.405,24		1.405,24	8,32
1	1.405,24	11,36	1.416,60	8,38
2	1.405,24	22,72	1.427,96	8,45
3	1.405,24	34,08	1.439,32	8,52
4	1.405,24	45,44	1.450,68	8,58
5	1.405,24	56,80	1.462,04	8,65
2C ex qualificati super	1.482,21			
0	1.482,21		1.482,21	8,77
1	1.482,21	11,93	1.494,14	8,84
2	1.482,21	23,86	1.506,07	8,91
3	1.482,21	35,79	1.518,00	8,98
4	1.482,21	47,72	1.529,93	9,05
5	1.482,21	59,65	1.541,86	9,12
1B ex specializzati	1.556,87			
0	1.556,87		1.556,87	9,21
1	1.556,87	12,50	1.569,37	9,29
2	1.556,87	25,00	1.581,87	9,36

3	1.556,87	37,50	1.594,37	9,43
4	1.556,87	50,00	1.606,87	9,51
5	1.556,87	62,50	1.619,37	9,58
1° ex specializzati super	1.636,05			
0	1.636,05		1.636,05	
1	1.636,05	12,78	1.648,83	
2	1.636,05	25,56	1.661,61	
3	1.636,05	38,34	1.674,39	
4	1.636,05	51,12	1.687,17	
5	1.636,05	63,90	1.699,95	

L'importo della retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il divisore convenzionale 169.

L'importo della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo l'importo della retribuzione mensile per il divisore convenzionale 26

Art. 83 Tredicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

La tredicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

Art. 84 Quattordicesima mensilità

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere corrisposta, alla data del 30 aprile di ogni anno, la quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore alla stessa data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'operaio ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento.

La quattordicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

Art. 85 Scatti di anzianità

Gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa

azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità.
Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di cinque e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.
In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.
L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Art. 86 Rimborso spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale dove si trova l'azienda, per i quali non è previsto il rientro giornaliero ma sono costretti a consumare i pasti ed a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto ed alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.
I contratti provinciali potranno prevedere la forfettizzazione anziché il rimborso a piè di lista delle spese vive sostenute dal lavoratore, nonché disciplinare il rimborso spese in caso di rientro in giornata.

TITOLO V: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: DIMISSIONI E PREAVVISO

Art. 87 Dimissioni per giusta causa

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Art. 88 Preavviso di risoluzione del rapporto

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 89 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.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge