



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEI SETTORI
AGRICOLTURA E FLOROVIVAISMO, FIORICOLTURA, FORESTALE E MANUTENZIONE
GIARDINI



(IN VIGORE DAL 01/02/2020 AL 31/01/2025)

ATECA
Via Europa, 118 - 00144 Roma (RM)
Tel. 06/4780000 - Fax 06/4780001
www.ateca.it

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEI SETTORI AGRICOLTURA E
FLOROVIVAISMO, FIORICOLTURA, FORESTALE E MANUTENZIONE GIARDINI**

L'anno 2020, il giorno 01 del mese di febbraio, presso la sede Nazionale F.I.A.D.E.L. - S.P. sita in via Goito n. 17 nel Comune di Roma, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni sindacali datoriali:

ATECA - Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata dal Presidente Tommaso Diana

ANEAS - Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò

ASSO.PRO. - Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Mirko Santangelo

L'Organizzazione Sindacale dei lavoratori:

F.I.A.DEL - S.P. - rappresentata dal suo Segretario Generale Francesco Garofalo

è stato stipulato il presente C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nei settori agricoltura e florovivaismo, fioricoltura, forestale e manutenzione giardini.

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti, ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale, pur con diverse vigenze e modalità di disdetta o rinnovo.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090795 P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 979931486582

Premessa

Le Associazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno promosso la stipula del contratto considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati.

In questo momento di confronto le parti vedono, nell'attuale fase di crisi globale dell'economia e di recessione a livello nazionale, l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione sui punti di forza del sistema Italia e quindi sull'agricoltura, da sempre cardine e traino del sistema produttivo ed economico nazionale.

Tutto ciò premesso, le Associazioni firmatarie sottolineano come i contenuti del presente CCNL siano il risultato di un'informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo, alla luce della profonda crisi economica e produttiva.

Le Parti pertanto esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni operative sindacali affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza. Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate (datore-lavoratore) anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro. È intenzione condivisa quella di migliorare l'andamento del rapporto di lavoro nella reciprocità delle prestazioni mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

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 eventuali motivi di conflitto. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e d'informazioni utili a conoscere preventivamente le

F. LADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 114 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 0045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 81014 ROVERETO (BN)
C.F. 97931480592

pag. 3
ANEAS
Viale Europa, 311 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033020123 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le parti pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia prevedono la possibilità di stipulare anche accordi di lavoro di durata predeterminata al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori.

Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.

In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del corpus contrattuale, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali e Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso dalle parti stipulanti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro e con salvezza di dei trattamenti più favorevoli applicati dalle singole imprese.

SEGRETERIA NAZIONALE
A.P.R.I. S.P.
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090794 - P. Iva. 03426090795
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 55700144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ex art. 2135 del codice civile e della normativa vigente in materia, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato tra imprese e cooperative esercenti attività, connesse ed affini a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nei settori dell'agricoltura, florovivaismo, floricoltura, forestale ed il relativo personale con rapporto di lavoro subordinato. Nel presente articolato vengono ricomprese, altresì, le attività di creazione e manutenzione del verde pubblico e privato.

Le Parti firmatarie individuano il lavoratore agricolo come colui che presta la propria attività alle dipendenze di un datore di lavoro agricolo (imprenditore agricolo ai sensi dell'art. 2135 c.c. è colui che esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali ed attività connesse).

Le Parti precisano che oggetto della floricoltura o arte di coltivare i fiori è la produzione o il commercio di prodotti per il giardinaggio, fiori recisi, piante fiorite in vaso o cassetta, materiale per la propagazione come semi, bulbi, tuberi, rizomi, ecc.

Le coltivazioni possono avvenire in vaso, in piena terra, in serra oppure in giardini all'aperto.

Le medesime Parti precisano altresì che, invece, il settore del florovivaismo è finalizzato alla semina, trapianto e produzione di piante ornamentali arboree o arbustive, bonsai e piante erbacee e, in sintesi, tutto quanto concerne la produzione e commercializzazione di differenti tipi di piante per gli utilizzi più vari.

In via esemplificativa rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti attività:

- ortofrutticole;
- oleicole;
- zootecniche e di allevamento animali di qualsiasi specie ivi comprese l'acquacoltura e la piscicoltura;
- funghicole;
- vitivinicole;
- sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- imboschimento e rimboschimento;
- difesa del suolo;
- valorizzazione ambientale e paesaggistica;
- frantoi oleari;
- agrituristiche; lattiero casearie;
- faunistico-venatorie;

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 9203309093 P. IVA: 0342603095
www.aneas.it

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it C.F.: 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F.: 97031480582

- ricerca in agricoltura;
- florovivaistiche tese alla produzione di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali, anche da serra, fiori recisi comunque coltivati, di bulbi, semi di fiori, piante portasemi, talee, per fiori e piante ornamentali;
- attività di forestazione;
- giardinaggio;
- trasformazione e vendita dei prodotti.

Similmente, in via esemplificativa, rientrano nella disciplina del presente articolato le seguenti figure di prestatori:

- conducente di macchine agricole ed automezzi;
- addetto all'impianto e manutenzione del verde pubblico o privato;
- ibridatore, enotecnica e tecnico oleario;
- costruttore di serre;
- conduttore impianti resine, depurazione e filtrazione;
- giardiniere;
- operario agricolo;
- frantoiano;
- raccogliitore agricolo di frutti;
- spedizioniere; imballatore; lavatore; campionarista.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 1 febbraio 2020 e scadrà il 31 gennaio 2025.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R o P.E.C. (posta elettronica certificata) sei mesi prima della scadenza.

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative".

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090795 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

089.022A
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90046130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 551 - 00144 Roma (RM)
C.F. 07554480582

TITOLO I

DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e provinciale

Le Parti concordano appresso:

di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come

- a) contrattazione di I livello; contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto provinciale

Livello nazionale

La contrattazione collettiva di I livello ossia di livello nazionale è finalizzata a fornire, alle Organizzazioni destinatarie della disciplina dettata dal presente CCNL, un valido strumento che sappia regolamentare la propria attività lavorativa e offrire un costante bilanciamento degli interessi coinvolti, delle tutele e degli oneri. A mente di ciò, infatti, le Parti Firmatarie, si impegnano, fin d'ora, ad incontrarsi, ogni semestre, al fine di monitorare ed esaminare eventuali problematiche operative ed interpretative che possano insorgere dall'applicazione del presente articolato, considerando le peculiari e mutevoli fattispecie territoriali a cui si rivolge.

Nel corso degli incontri periodici verranno altresì analizzate le esigenze emerse dalla contrattazione territoriale e le eventuali migliorie funzionali introducibili che ne consentano una migliore introduzione nel mercato del lavoro garantendo maggior tutela ed efficienza.

Contratto provinciale

A mezzo della contrattazione provinciale deve essere stabilito, oltre alle materie demandate alla contrattazione di II livello o territoriale, il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e relativo ritorno con onere a carico dell'azienda. Inoltre ai medesimi lavoratori, salve le giornate di assenza volontaria e quelle non lavorate per malattia o infortunio, sono garantite l'occupazione e la retribuzione per tutta la durata della fase lavorativa ad eccezione delle giornate non lavorate a causa di:

- avversità atmosferiche e difficoltà connesse con i ritardi nella maturazione dei prodotti e ortofruttili;
- rientro dalle unità attive in aziende diretto-coltivatrici e negli scambi di manodopera;
- guasti a macchinari aziendali tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa.

Lavoratori migranti

Sono considerati "migranti" i gruppi di lavoratori provenienti da altra provincia o Regione o comunque che debbano percorrere una distanza superiore ai 40 km per svolgere lavori stagionali attribuiti nel rispetto dei contratti del luogo ove si effettua la prestazione.

F.I.A. DEL S.P.
SECRETARIA NAZIONALE
ANEAS
Viale Europa, 310 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P.Iva: 03426099795
www.aneas.it

ATECH
Viale Europa, 310 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it C.F. 00209130615

pag. 7

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00194 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le Parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente ha diritto ad usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nel limite di 10 ore, a titolo di diritto d'assemblea, le quali dovranno essere richieste al datore di lavoro dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

I dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro. Le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali della Associazione, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra le parti. Possono altresì, in presenza di più di 15 e fino a 100 dipendenti, designare 1 rappresentante sindacale.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con un anticipo di almeno 2 giorni dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Consultazioni elettorali

Nel corso delle consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, a coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali anche in occasione di Referendum, verranno riconosciuti permessi straordinari retribuiti per tutta la durata delle operazioni. I rappresentanti di lista o di gruppi di candidati o di partiti hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutta la durata delle operazioni. I giorni, di assenza dal lavoro per dette incombenze sono considerati, a tutti gli effetti, giornate di permesso non retribuito.

I lavoratori chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Contributo contrattuale

Le imprese e i datori di lavoro, a titolo di assistenza contrattuale, verseranno a favore delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL un contributo per ogni giornata di lavoro. Ai sensi della Legge 12 marzo 1968, n. 334 s.m.i. le parti stipulanti concordano di richiedere al Ministero del Lavoro di autorizzare l'INPS a riscuotere, per conto delle stesse, i contributi associativi dovuti dagli iscritti nonché i contributi per l'assistenza contrattuale e per l'integrazione dei trattamenti di previdenza ed assistenza sociale.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi successivamente per stabilire l'ammontare dei contributi e riscossione degli stessi.

Art. 3 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Le Parti concordano di assegnare la gestione dei licenziamenti individuali con le modalità e le procedure come appresso indicate alle lettere A) e B), in ottemperanza agli artt. 31-32 L. 183/2010.

A) Tentativo facoltativo di conciliazione

F.I.A. DEL S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033030793 - P. IVA 0442007931
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 81351460582

Per i licenziamenti individuali alla luce del collegato lavoro legge 183/2010 s.m.i. tutte le conciliazioni in materia di lavoro, in qualunque sede, divengono facoltative. Unica eccezione è quella prevista dall'art. 80, comma 4, del D.lgs. n. 276/2003 cioè quando si intende impugnare un contratto certificato. Il tentativo obbligatorio deve avere quale motivazione l'erronea qualificazione del contratto, il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. In tal caso l'interesse ad espletare il tentativo obbligatorio è, in genere, del lavoratore, ma è possibile che ciò avvenga anche per iniziativa dell'altra parte o di un terzo ispettore del lavoro o di un Ente previdenziale che ha riscontrato, nel corso della sua attività, tale difformità.

Composizione della Commissione

Tutte le controversie di lavoro per le quali si ritiene opportuno azionare la Direzione Provinciale del Lavoro saranno trattate avanti alla Commissione di conciliazione (o sottocommissione) di tre membri: il Presidente (dirigente della DPL o suo delegato o un magistrato a riposo indipendentemente dalla specializzazione riferita all'attività svolta in passato), un rappresentante dei datori di lavoro; un rappresentante dei lavoratori. La rappresentatività di tale commissione è prevista su base territoriale.

Procedura

La richiesta del tentativo di conciliazione può essere presentata dal lavoratore, dal prestatore, datore di lavoro o committente. Deve essere sottoscritta da chi la presenta e va presentata a mano o con lettera raccomandata con avviso di ricevimento alla commissione di conciliazione ovvero via posta certificata. Analoga copia va inviata a controparte. La richiesta può essere anche congiunta.

La delega a conciliare e transigere può validamente essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro. L'istanza deve contenere i seguenti elementi:

- dati identificativi del richiedente e del convenuto con l'indicazione degli indirizzi e della sede;
- il luogo dove è sorto il rapporto o dove si trova l'azienda o la dipendenza ove è addetto il lavoratore o dove prestava la propria opera all'atto della cessazione del rapporto;
- luogo ove vanno indirizzate le comunicazioni;
- esposizione dei fatti e delle rivendicazioni a fondamento della pretesa.

Nei venti giorni successivi al ricevimento della richiesta il soggetto che l'ha ricevuta può aderire al tentativo di conciliazione depositando, se vuole, le proprie contro deduzioni.

Nei dieci giorni successivi la Commissione fissa l'incontro che deve avvenire entro trenta giorni.

In caso di licenziamento, se il datore di lavoro rifiuta l'incontro, il lavoratore può ricorrere al giudice entro i 60 giorni successivi al rifiuto.

In caso di non adesione alla richiesta del lavoratore il termine per adire l'autorità giudiziaria è fissato in 270 giorni dalla impugnativa comunicata al datore entro i 60 giorni dal licenziamento o dalla comunicazione dei motivi.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033000793 - P. IVA: 03126090755
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 35 - 00144 ROMA (RM)
C.F.: 917931400382

Se il tentativo di conciliazione viene accettato da controparte i termini per il ricorso giudiziale sono sospesi fino al giorno in cui si sottoscrive la mancata conciliazione.

In caso di mancato accordo (art. 411 comma 2 c.p.c.) la Commissione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia i cui termini devono essere riportati nel verbale con le indicazioni espresse dalle parti.

B) Arbitrato

Le Associazioni Territoriali delle Confederazioni firmatarie il presente CCNL istituiranno un Collegio di arbitrato con sede nel territorio di competenza che avrà le seguenti funzioni:

- a) esaminare ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- b) definizione della classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- c) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva;
- d) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- e) intervenire e fissare l'ammontare dell'"incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- f) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente, il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

Il Collegio è composto da tre membri, uno designato dalle OO.SS. territoriali dei datori e uno dalle OO.SS. territoriali dei lavoratori ed un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo da suddette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo, sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti.

La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATELA
Viale Europa, 314 - 01021 VITERBA (CE)
www.ateela.it - P.F. 90045130615

Viale Europa, 314 - 01021 VITERBA (CE)
C.F. 90045130615

Viale Europa, 314 - 01021 VITERBA (CE)
C.F. 90045130615
www.ateela.it

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato che provvederà ad inviarla, a mezzo raccomandata A/R, entro i 20 giorni successivi al Collegio.

Il Presidente, ricevuto l'incarico nel termine di 15 giorni successivi, convoca il Collegio che si pronuncerà entro i 30 giorni successivi.

Art. 4 - Distribuzione ed efficacia del contratto

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale è stato redatto ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Le norme presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale, di cui al presente C.C.N.L.

Titolo II

DISCIPLINA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema delle relazioni

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali strutturando rapporti sinergici in materia di rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da singoli accordi, quali:

- Osservatorio nazionale di cui all'art. 6 del CCNL;
- Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura di cui all'art 8 del CCNL;
- E.BI.NA.I.L. Organismo bilaterale nazionale di cui all'art. 9 del CCNL;
- Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità di cui all'art. 10 del CCNL;
- altri organismi che le parti vorranno istituire per consolidare le relazioni sindacali.

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale svolge attività di analisi, di ricerca, di monitoraggio in materia di:

- evoluzione del mercato del lavoro, della produzione e della riorganizzazione di comparti produttivi ed aspetti gestionali ad essi connessi;
- fabbisogni formativi per l'adeguamento delle professionalità delle risorse umane;

FI.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090795 - Tel. 039 26090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 614 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 45 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

- dinamiche retributive contrattuali e correlati andamenti con particolare riferimento a quelli ascritti a livello territoriale ed al loro negoziato;
- tutela della salute, dell'ambiente e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Osservatorio nazionale può promuovere analoghi osservatori di livello regionale e provinciale per la trattazione di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 12 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori.

Per il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale, si rinvia ad un successivo regolamento che dovrà essere concordato e sottoscritto tra le parti contraenti entro 45 giorni dalla data della stipula del CCNL.

Art. 7 - Formazione professionale e continua

Le Parti, condividendo l'esigenza di potenziare e valorizzare organiche attività ed iniziative in materia di formazione professionale continua, finalizzate all'adeguamento delle competenze degli addetti, per una loro stabile occupazione, determinano di istituire:

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale E.BI.NA.I.L. (Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro) che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione e qualificazione professionale.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,40%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,20%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura:

"mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote all'ENTE BILATERALE l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata a/r o tramite posta certificata al Sindacato Datoriale territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

- con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;

F.I.A. DEI
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 00101 Roma
www.ateca.it - C.F. 50442001001

ASSO. PRO
Viale Europa, 35 - 00104 Roma (RM)
C.F.: 97931480582

ANERS
Viale Europa, 314 - 00101 Roma
C.F.: 92034500000
www.aners.it
ANERS
Viale Europa, 314 - 00101 Roma
C.F.: 03410090035

- con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione all'Ente Bilaterale pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota di pertinenza aziendale è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'ente bilaterale nazionale".

Del mancato pagamento delle quote dell'ente bilaterale nazionale dovrà dare comunicazione con raccomandata a/r o tramite posta elettronica certificata al Sindacato Datoriale territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

Art. 8 - Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura

Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art. 118 della legge 388/2000, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30, di cui all'art. 25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti nelle misure previste (100 per cento nelle aree dell'obiettivo 1 e 50 per cento nelle altre aree).

Parte delle risorse provenienti dallo 0,30 potrà essere utilizzata per finanziare attività per la promozione e lo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una consistente quota delle risorse dovrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intenderanno realizzare in proprio, in forma singola o associata. Le parti, con apposito regolamento, stabiliranno la distribuzione delle risorse, ed i criteri solidaristici per i lavoratori.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento).

Art. 9 - Organismo Bilaterale Nazionale

L' E.BI.NA.I.L. (Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro) è l'organismo bilaterale nazionale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi. Lo stesso sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, potrà istituire, con apposito provvedimento sedi regionali e territoriali, autorizzate a svolgere tutte le attività previste dalle normative vigenti, ivi incluse quelle di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi. Per assicurare l'operosità

FI.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90645130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 58 - 81014 AVERSA (CE)
C.F. 979314806

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090997 - P. IVA: 03126090795
www.aneas.it

dell'Ente bilaterale e delle sue articolazioni territoriali, si farà riferimento a quanto stabilito dall'art. 7 del CCNL.

Art. 10 - Commissione nazionale paritetica per le "pari opportunità"

Potrà essere istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da due rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni stipulanti.

La Commissione svolgerà attività di studio e di ricerca finalizzate a realizzare azioni positive e pari opportunità per le lavoratrici agricole ed i lavoratori che si dovessero trovare in condizioni di svantaggio, nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superare eventuali ostacoli.

La Commissione:

- a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura utilizzando anche i dati forniti dall'Osservatorio nazionale, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione delle Raccomandazioni UE e delle disposizioni di legge in materia di pari opportunità;
- c) individua misure concrete finalizzate alla salvaguardia e alla valorizzazione del lavoro femminile e dei lavoratori svantaggiati;
- d) propone campagne di informazione e di sensibilizzazione per garantire il diritto della persona a salvaguardare la propria dignità nel luogo di lavoro, ai sensi delle leggi vigenti.

Per lo svolgimento di tali compiti la Commissione potrà individuare forme di finanziamento a sostegno della propria attività.

I risultati degli studi e delle ricerche svolte dalla Commissione saranno trasmessi alle organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le dovute valutazioni e l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma semestralmente, presso l'ESA, ed è presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte di normativa sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaindustria.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 51 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090795 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

Titolo III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Assunzione

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà l'attività lavorativa;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro le altre eventuali condizioni concordate.

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

Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Art. 12 - Periodo di prova

Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1°	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2°	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3°	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5°	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
6°	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa

F.I.ADEL - S.R.L.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 31A - 00131 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 320 - 01031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 85 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.

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

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Art. 13 - Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa, e, precisamente il lavoratore può essere adibito solo a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori. L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo massimo di tre mesi comporta per il dipendente il diritto a ricevere soltanto il trattamento economico corrispondente.

Titolo IV

DISCIPLINA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 14 - Telelavoro

Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta a distanza dal dipendente senza che, per l'espletamento della medesima, sia necessaria la sua presenza fisica all'interno dei locali del datore. Il lavoratore garantisce la prestazione attraverso l'ausilio di una rete di comunicazione fra il luogo in cui egli opera e la sede dell'impresa.

Non rientra nella disciplina del telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per il loro normale svolgimento, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: autisti, operatori di vendita, operai ecc.

Il telelavoro può essere richiesto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dai locali stessi.

La concessione del telelavoro così come l'accettazione delle modalità non possono in alcun modo essere pretese né tantomeno possono costituire motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro il rifiuto da parte del lavoratore a prestarle. Ciò in quanto il telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente.

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa dovranno essere dal datore che ne conserverà la proprietà.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro. L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra datore e lavoratore.

L'accordo tra il datore ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Il lavoratore dovrà rilasciare al datore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne, salvo comprovati impedimenti, immediata comunicazione al datore fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso.

Nel caso in cui il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello del datore, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera il datore.

Il telelavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il telelavoratore dipendente ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

Il centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 31 - 81061 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 31 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97521400582

ANEAS
Viale Europa, 31 - 00144 Roma (RM)
C.F. 92033300000
www.aneas.it

Art. 15 - Contratto a termine

Il Contratto a tempo determinato, ha l'obbligo della forma scritta, ed è stato riformato con il Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, nel caso di durata superiore a 12 mesi diventa obbligatoria l'indicazione della causale, ovvero della motivazione alla base del rapporto di lavoro a termine.

Per i rapporti inferiori o pari a 12 mesi la stipula di tale contratto può essere stipulato in forma libera, senza obbligo di causale.

Qualora l'azienda ha i requisiti per accedere a benefici fiscali e contributivi, vi è sempre l'obbligo di inserire la causale anche nei contratti inferiori o pari a 12 mesi.

La durata del Contratto a tempo determinato è di 24 mesi e nel calcolo del nuovo limite sarà necessario prendere a riferimento i rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore anche per effetto di successione di contratti, di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Le causali previste per i contratti a tempo determinato sono le seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Un contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente entro i 12 mesi di durata massima mentre in caso di rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale, si precisa che debbano rimanere invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine.

Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine. In tal caso quindi si parla di rinnovo di contratto a termine, anche qualora ciò avvenga senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; a questi soli fini si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecitalia.it - C.F. 90046130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 00174 Roma (RM)
C.F. 92531480582

ANFAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 9203390036 - P. IVA: 0242000735
www.anfas.it

Congedo matrimoniale

All'operaio assunto con contratto a tempo determinato il permesso straordinario per congedo matrimoniale è corrisposto proporzionalmente alla durata del contratto stesso e precisamente:

- di 5 giorni nel caso in cui il contratto preveda da 51 a 100 giornate lavorative;
- di 10 giorni nel caso in cui il contratto preveda dalle 101 alle 150 giornate lavorative;
- di 15 giorni nel caso in cui il contratto abbia una durata superiore alle 150 giornate lavorative.

Trattamento di fine rapporto

Agli operai a tempo determinato compete il TFR per il lavoro ordinario svolto, nella misura dell'8,63% da calcolare sul minimo, contingenza, EDR e salario integrativo. Le maggiorazioni per lo ore di straordinario sono computate nel calcolo del TFR nel caso in cui il ricorso al lavoro straordinario abbia carattere di costanza e continuità. Il terzo elemento non è utile ai fini del calcolo del TFR.

Art. 16 - Terzo elemento

Per gli operai agricoli e florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo determinato è prevista la corresponsione di un terzo elemento commisurato percentualmente al corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolato su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- ferie 8,33%
- 13a mensilità 8,33%

Le percentuali indicate sono calcolate su paga base, indennità di contingenza, EDR e salario integrativo.

Art. 17 - Lavoro parziale o Part-Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta una forma di occupazione flessibile, in cui si ha una riduzione e/o rimodulazione dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto -ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATICA

Viale Europa, 314 - 00131 Roma
www.aticajdella.it - C.F. 98043130963

ASSO-PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Viale Europa, 314 - 00131 Roma (RM)
C.F. 92330090955
www.aneal.it
ANEAL
Viale Europa, 314 - 00131 Roma (RM)
C.F. 92330090955

- verticale: attività svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati;

- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e, ai fini del patto di prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono altresì essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, fermo restando il limite previsto dalla contrattazione collettiva per il tempo pieno.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e, cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Tuttavia l'eventuale rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva per le prestazioni straordinarie è quella prevista nel presente contratto.

È possibile per necessità lavorative, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile).

Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.

È possibile, anche, incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e tale incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità del datore riconosciuti dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Sono nulle le cause elastiche stabilite unilateralmente dal datore di lavoro.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, in ottemperanza all'art. 5, I-III comma, del D.lgs. n. 61/2000.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
ATRCA
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 9004513076

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 97931400582

Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 92080600788
www.avenas.it
AVENAS
SINDACATO NAZIONALE
AVVERSA (CE)
C.F. 92080600788

Con la contrattazione collettiva di Il livello potranno essere definite le condizioni e le modalità in relazione alle quali la cooperativa può modificare la collocazione temporale della prestazione nonché le condizioni alle quali il datore può variare in aumento la durata della prestazione ed i relativi limiti massimi.

Part time temporaneo

La concreta applicazione e definizione delle modalità di svolgimento del part time temporaneo sono demandate alla contrattazione aziendale. Il part time temporaneo è motivato dall'esigenza di rendere meno gravosa la risoluzione di problemi e/o emergenze personali o familiari comunque temporanei, del dipendente. Al fine del riconoscimento del part time temporaneo è necessario:

- a) che sia intervenuta la riduzione dell'orario e del carico di lavoro del dipendente conseguente ad una specifica richiesta scritta con raccomandata A/R del medesimo tesa in tal senso;
- b) che alla richiesta segua il consenso scritto e notificato con raccomandata A/R da parte dell'impresa entro 60 gg. dal ricevimento della medesima istanza;
- c) che i periodi di durata del part time temporanee non siano inferiori ai due mesi e superiori ai 24 mesi anche a seguito di cumulo.

Resta inteso che al termine del periodo di lavoro parziale temporanee originaria con le iniziali modalità temporali.

Art. 18 - Lavoro intermittente o a chiamata

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata), così come introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003 s.m.i., è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata". Il contratto di lavoro a chiamata può essere concluso qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per attività predeterminate che, di solito, prevedono prestazioni a carattere discontinuo o di mera attesa requisiti che non operano laddove il contratto sia stipulato con lavoratori di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 anche se già pensionati.

È inoltre ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie.

Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, anche a tempo pieno, purché siano rispettati i limiti imposti dal D.lgs. 66/03 in merito al riposo settimanale obbligatorio.

Uno stesso lavoratore può concludere più contratti, purché gli impegni assunti contrattualmente non siano tra loro compatibili.

Divieti

Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

- qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81021 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 98015130615

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ANIAS
Viale Europa, 114 - 81021 AVERSA (CE)
C.F. 92033900957 - P. IVA 0216090795
www.anias.it

- al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
- nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione;
- quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro con diritto al trattamento di integrazione salariale (es. cassa integrazione guadagni).

Contenuto

Il contratto di lavoro a chiamata deve riportare le seguenti indicazioni:

- le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro a chiamata;
- la durata a tempo determinato o indeterminato del contratto;
- l'indicazione dei tempi e delle modalità con cui il datore può richiedere la prestazione;
- i tempi e le modalità di corresponsione della retribuzione;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività dedotta in contratto.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore. Sono proporzionatamente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Spettano invece per intero al lavoratore intermittente sia l'assegno per il nucleo familiare che l'indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati.

Indennità di disponibilità

Qualora il lavoratore si impegni a garantire la prestazione in caso di chiamata, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una indennità di disponibilità.- In questi casi, il contratto deve altresì precisare sia il termine di preavviso per la chiamata sia l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

L'importo minimo dell'indennità non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile. Su tale importo si calcolano anche i contributi previdenziali.

Il lavoratore che, per malattia o altra causa, si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro.

Se è stata assicurata la disponibilità alla chiamata, il lavoratore non può rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore.

FLA/DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa 31A - 82031 AVERSA (CE)
www.atec.it C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa 51 - 01144 Roma (RM)
C.F. 9793140582

ANIAS
Viale Europa 31A - 82031 AVERSA (CE)
C.F. 9005309095
www.atec.it

Art. 19 - Imprese a carattere stagionale

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi i "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali/ ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

A fronte del disposto ex art. 5, co. 4-ter del D.lgs. n. 368/2001 e succ. mod. ex legge n. 247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art. 5, co. 4-bis, del D.lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.

Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art. 20 - Apprendistato

Le Parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisce un valido strumento di promozione dell'occupazione giovanile che, attraverso un congruo periodo di tirocinio, tende al conseguimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo anche in considerazione delle mutevoli richieste di un mercato del lavoro sempre più esigente e dove i processi di trasformazione e informatizzazione richiedono un costante aggiornamento per soddisfare le variegate richieste. Nello svolgimento del rapporto il datore si impegna ad impartire o a far impartire l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Detta funzione formativa unitamente a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione sono alla base della "causa mista" del rapporto. Questo rapporto è fondato su due distinti elementi:

- un ordinario rapporto di lavoro subordinato;
- un periodo di tirocinio formativo.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 00045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Viale Europa, 314 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582
www.atecaitalia.it

La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso.

Tipologie

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato può svilupparsi in tre differenti tipologie:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (da 16 a 18 anni);
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (da 18 a 29 anni);
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 18 a 29 anni con durata massima fissata in sei anni).

Le Parti identificano il Profilo Formativo come l'insieme degli obiettivi formativi e standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente CCNL si applicano le norme vigenti in materia.

Durata formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 100 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Computo anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto In servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna

Affinché al datore venga riconosciuta la capacità formativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività

FI.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 97931480582

ANIAS
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 9203308095 - P. IVA 0634202007

d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di tutor aziendali con adeguate conoscenze e formazione.

L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.

Disciplina del rapporto-Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d. "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

Periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Il piano formativo

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa 314 - 00131 Aversa (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

AMEAS
Viale Europa 224 - 00031 Anversa (CE)
F. 92059690728 - P. Va. 03428090795
www.ameas.it

Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'Ente e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- b) l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

Percentuale di conferma

I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa 619 - 01011 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - Tel. 9004530615

ASCO PRO
Viale Europa 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 92991480582

ANIAS
Viale Europa 24 - 81021 AVERSA (CE)
C.F. 9102090096 - P. IVA 0422689095
www.anias.it

- 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;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Malattia e infortunio

L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

Art. 21 - Campo d'azione

Tutte le aziende di tutti i settori possono attivare contratti di apprendistato con la possibilità di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali agevolando l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e favorendo la loro qualificazione professionale.

Tutti i soggetti che rientrano nelle fasce di età previste dalla normativa vigente possono essere assunti con contratto di apprendistato che nella sua forma mista prevede l'alternanza fra momento lavorativo seguito da tutor o da personale specializzato in affiancamento sul lavoro e il momento formativo, rappresentando uno strumento di crescita professionale, di arricchimento culturale, un mezzo per ottenere il riconoscimento della qualifica professionale.

Condizione necessaria è l'effettivo assolvimento di tutti gli obblighi connessi alla formazione degli apprendisti: a tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte

dell'apprendista, il datore è tenuto a versare, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento ai livelli di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento.

Art. 22 - classificazione dell'apprendista

L'apprendistato è un contratto a "causa mista" in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui sono stati assunti.

Art. 23 - Tutor aziendale

Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.lgs. 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor deve essere designato dall'impresa al momento dell'assunzione e comunque non oltre 30 giorni deve essere inviata comunicazione contenente i dati al Centro Impiego di riferimento.

DICHIARAZIONE VERBALE

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province e Comuni anche a livello territoriale per le parti che la legge ad essi demanda, con interventi personalizzati e fare promuovere bandi regionali o provinciali che fanno accedere ai voucher consistente proprio nel fatto che viene riconosciuto all'apprendista il diritto soggettivo alla formazione esclusivamente in base alle proprie necessità e assegnano all'E.BI.NA.I.L. un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Art. 24 - Norma transitoria

Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui alle normative vigenti.

E.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Viale Europa, 29 - 81031 Aversa (CE)
www.ateca.it
ATECA
Viale Europa, 29 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 300.5130615

Viale Europa, 29 - 00144 Roma (RM)
ASSO PRO
Viale Europa, 29 - 00144 Roma (RM)
C.F. 91991480582

Viale Europa, 29 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 92031004539
www.enieas.it
ENIEAS
Viale Europa, 29 - 81031 Aversa (CE)
C.F. 92031004539

Art. 25 - Proporzione numerica, durata convenzionale e trattamento economico

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Apprendistato professionalizzante

Durata convenzionale e trattamento economico

Destinazione finale	Durata massima	I periodo	retribuzione	II periodo	retribuzione
Livello III	36 mesi	24 mesi	Livello IV	12 mesi	Livello III
Livello IV	36 mesi	24 mesi	Livello V	12 mesi	Livello IV
Livello V	24 mesi	18 mesi	Livello VI	6 mesi	Livello V

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

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante così come istituito dal D.lgs 276/2003 (c.d. Legge Biagi) per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale prevede l'assunzione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni e 364 giorni (ossia chi non abbia ancora compiuto 30 anni).

Il rapporto di lavoro può durare fino ai 6 anni a seconda del settore e della qualifica di inquadramento.

Le Parti precisano che l'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale, con esclusione di eventuali figure con compiti di direzione.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi e profili formativi:

- conoscere i servizi offerti agli associati;
- conoscere le basi tecniche della professionalità e dei metodi di lavoro.

Le parti, di concerto, individuano e definiscono i profili dell'apprendistato e le relative unità formative:

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 334 - 81051 AVERSA (CE)
www.atecaindia.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO.
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 9203969193

ANEAS
Viale Europa, 214 - 81051 AVERSA (CE)
C.F. 9203969193 - P. IVA: 0243
www.aneas.it

Addetto Area produzione

- Gestire attività agrarie e zootecniche;
- Conoscenza strumenti tecnici e modalità svolgimento del lavoro;
- Conoscenza delle misure di sicurezza personali e di tutela ambientale;
- Conoscenza delle tecniche fondamentali di coltura, alimentazione controllo qualitativo e tracciabilità delle produzioni agroalimentari;
- Conoscenza delle tecniche di valutazione di danni alle colture;
- Altro.

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto viti-vinicolo

- Le principali avversità delle piante agrarie;
- Il terreno agrario e la fertilità;
- La raccolta di uva;
- La sicurezza nei lavori agricoli;
- Le tecniche d'impianto;
- L'utilizzo in sicurezza delle diverse tipologie di concimi e ammendanti;
- La fermentazione del vino;
- Le potature della vite;
- Tecniche e macchine per la pressatura delle uve;
- I vinificatori e gli interventi durante la fermentazione;
- Monitorare la fermentazione alcolica;
- L'uso in sicurezza dei prodotti per la difesa fitosanitaria;
- Tecniche di agricoltura biologica;
- L'esecuzione dei travasi e dell'imbottigliamento;
- L'utilizzo in sicurezza delle macchine agricole per le lavorazioni del terreno;
- L'utilizzo in sicurezza delle macchine per i trattamenti antiparassitari.
- Altro.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ARCA
Viale Europa 55 - 01101 AVERSA (CE)
www.arcaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO. PROD.
Viale Europa 55 - 01101 AVERSA (CE)
C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa 55 - 01101 AVERSA (CE)
C.F. 90045130615
pag. 31

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto standard

- Effettuare i controlli sul prodotto;
- Effettuare la prevenzione e la cura delle malattie;
- Effettuare la scelta e l'acquisto del prodotto;
- Effettuare la scelta e l'acquisto del seme o delle piantine;
- Effettuare monitoraggi sullo stato fitosanitario, nutrizionale e sulle piante infestanti;
- Eseguire gli sfalci e la raccolta del prodotto;
- Eseguire i travasi;
- Eseguire il trapianto;
- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali o concimi organici sul terreno;
- Eseguire la raccolta manuale del prodotto agricolo;
- Eseguire l'aratura e/o le lavorazioni per lo sminuzzamento delle zolle;
- Eseguire le operazioni di pulizia degli spazi di allevamento;
- Eseguire l'irrorazione di prodotti sulle piante sul terreno;
- Eseguire l'imbottigliamento, il confezionamento;
- Eseguire le potature;
- Eseguire lavorazioni sul terreno;
- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali, concimi organici o terricci;
- Eseguire tagli di rami o alberi di grandi dimensioni;
- Realizzare l'impianto di alberi e alberature;
- Predisporre un piano delle concimazioni;
- Realizzare l'impianto di un frutteto;
- Realizzare l'impianto di un pioppeto;
- Realizzare un progetto dell'impianto;
- Scegliere il momento della raccolta;
- Somministrare gli alimenti agli animali;
- Eseguire la raccolta con mietitrebbia;

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92133030793 - P. IVA 03426090795
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 554 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97951400582

- Eseguire la semina.

- Altro.

Addetto alle lavorazioni agricole - comparto manutenzione del verde

- Effettuare lo scelta e l'acquisto del prodotto;

- Effettuare la scelta e l'acquisto del seme o delle piantine;

- Effettuare monitoraggi sullo stato fitosanitario, nutrizionale e sulle piante infestanti;

- Eseguire gli sfalci;

- Eseguire il trapianto;

- Eseguire l'aratura e/o le lavorazioni per lo sminuzzamento delle zolle;

- Eseguire l'irrorazione di prodotti sulle piante sul terreno;

- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali o concimi organici sul terreno;

- Eseguire la distribuzione di fertilizzanti minerali concimi organici o terricci;

- Eseguire la semina;

- Eseguire lavorazioni sul terreno;

- Eseguire tagli di rami o alberi di grandi dimensioni;

- Predisporre un piano delle concimazioni;

- Realizzare l'impianto di alberi e alberature;

- Realizzare un progetto dell'impianto;

- Altro.

Addetto alle lavorazioni agricole- comparto allevamenti

- Conservare il latte;

- Effettuare la prevenzione e la cura delle malattie;

- Eseguire la mungitura;

- Eseguire le operazioni di pulizia degli spazi di allevamento;

- Gestire e controllare la fase del parto;

- Predisporre l'ambiente e gli animali;

- Somministrare gli alimenti agli animali;

- Altro.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Viale Europa, 51 - 00144 Roma (RM)
www.ateci.it
ATECI
81131 AVESSA (CE)
C.F. 9001530015

Viale Europa, 51 - 00144 Roma (RM)
C.F. 91551480587
ASSO. PRO

Viale Europa, 51 - 00144 Roma (RM)
C.F. 9203100078
ANERS
www.aners.it

TITOLO V

DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 26 - Classificazione del personale

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono continuativamente funzioni direttive con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa e poteri decisionali incarichi di particolare responsabilità funzionale, coordinamento e gestione di respiro nazionale anche in esecuzione di programmi, progetti e strategie predefiniti sovrintendendo l'intera attività.

Presidente, Direttore Generale, ecc.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, nel proprio settore di competenza attività di elaborazione e ottimizzazione dei processi produttivi e lavorativi con responsabilità ad alto contenuto professionale, funzionale ed organizzativo, comprendenti attività di direzione esecutiva in virtù della quale controlla lo sviluppo ed i risultati dell'impresa, in coordinamento con le linee programmatiche nazionali, e muniti di specifiche competenze nel settore di riferimento.

Responsabile tecnico amministrativo, responsabile vendite centralizzate, responsabile settore produttivo, responsabile impianti termici, responsabile tecnico di laboratorio, responsabile operai, promotore vendita prodotti con facoltà di applicare sconti e dilazioni e di provvedere alla riscossione ecc.

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività complesse di responsabilità con professionalità funzionale derivante da titoli, conoscenze e competenze specifiche anche di coordinamento di altri lavoratori.

Ibridatore, analista enotecnica, tecnico oleario, conducente di macchine agricole ad operatività complessa, conducente di autotreni ed autoarticolati di portata superiore ai 75 q.li, consegnatario responsabile di magazzino, capo piazzale, potatore specialista di piante ornamentali, enologo addetto al laboratorio per operazioni analisi dei terreni e delle piante, enologo, ricercatore, capo operai, impiegati di concetto, specialista di controllo qualità, cassiere, ecc.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono attività per le quali è richiesta una specifica competenza professionale, i lavoratori che svolgono mansioni specifiche di natura amministrativo/contabile che eseguono istruzioni specifiche di responsabili sovraordinati. Rientra altresì nel presente livello i lavoratori specializzati nella conduzione di impianti di produzione o distribuzione con capacità di regolazione, messa a punto e controllo attivo sulle fasi del ciclo produttivo.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
ATECA
Viale Europa, 55 - 01091 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 00045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00191 Roma (RM)
C.F. 9755140582

ANEAS
Viale Europa, 55 - 01091 AVERSA (CE)
C.F. 920330005 - P. IVA 014930295
www.aneas.it

Addetto alle vendite specializzato, addetto al controllo amministrativo, addetto agli impianti termici, florovivaisti, conducente di automezzi pesanti di portata inferiore ai 75 q.li, operaio agricolo specializzato, addetto all'olivicoltura, addetto all'orticoltura, addetto alla preparazione di acqua da irrorazioni e di miscele per trattamenti antiparassitari, conduttore depurazione e filtrazione continue ed automatiche, costruttore di serre, giardiniere specializzato, falegname specializzato ecc.

5° LIVELLO

Appartengono a questo livellai lavoratori che svolgono attività tecnico-pratiche per le quali è richiesto un normale addestramento e conoscenze professionali di base adeguate. Rientrano altresì nel presente livello i lavoratori addetti alle operazioni ausiliarie alla vendita ossia esplicate attraverso l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, preparazione delle confezioni, di marcatura, di segnalazione dello scopeto nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci.

Impiegati d'ordine con adeguate conoscenze tecnico pratiche, addetto esperto semplice al funzionamento delle macchine, innestatore, addetto alle vendite, operaio agricolo semplice, frantoiano, trapiantatore, conduttore macchine agricole semplici, giardiniere semplice, fatturista, schedarista, campionarista, prezzista, banconista, addetto semplice al funzionamento delle macchine ecc.;

6° LIVELLO

Appartengono a questo livellai lavoratori che svolgono mansioni ausiliarie all'attività principale dell'Organizzazione per le quali sono richieste semplici competenze lavorative.

Operaio generico, imballatore, fattorino, confezionatore, addetto alle pulizie, legatore, commesso, addetto alle spedizioni, autisti, addetto alla segreteria, raccogliitore agricolo di frutti, facchino di frantoio, guardiano notturno/diurno, portapacchi, avvolgitore, lavatore, asciugatore, imbragatore, ecc.

Titolo VI

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 - Orario di Lavoro

L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuito in cinque o sei giorni per un massimo di otto ore giornaliere. L'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Per la compiuta disciplina dell'orario di lavoro si fa espresso rinvio al D.lgs. n. 66 dell'08/04/2003 ed alla L. 183/2010, il c.d. "collegato lavoro".

Eccezionalmente si prevede una durata settimanale massima dell'orario di lavoro pari a 45 ore per gli addetti a mansioni discontinue.

Flessibilità d'orario

È rimesso alla volontà delle Parti concordare le forme di flessibilità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, che maggiormente soddisfano le esigenze produttive e l'ottimizzazione dei macchinari presenti in

azienda e della forza lavoro. Al fine di sostenere le variazioni dell'intensità lavorativa nel corso dell'anno, il datore potrà prevedere un regime di flessibilità che preveda il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 12 settimane. In tal caso verranno riconosciuti ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione con la stessa articolazione prevista per i periodi di superamento. Considerando la limitata possibilità di conservazione dei prodotti e le imprevedibili fluttuazioni del mercato, l'impresa potrà sottoscrivere alla presenza di rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, apposito accordo di il livello nel quale prevedere e disciplinare lo svolgimento alternativo della prestazione nella sua estensione temporale purché, il nuovo assetto, venga osservato per un periodo minimo di almeno tre mesi e massimo di sei:

- l'orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali può essere articolato su 5 o sei giorni anche prevedendo dei rientri pomeridiani;
- previsione della flessibilità in entrata, garantendo, in ogni caso, la copertura ininterrotta del servizio in determinate fasce orarie;
- turnazioni straordinarie stagionali;
- differente disciplina della pausa pranzo per i lavoratori che beneficiano di un intervallo per la consumazione dei pasti eccedente i 30 minuti potrà essere prevista la possibilità (ad es. in presenza di picchi produttivi) di rinunciare al lasso di tempo eccedente per riprendere la prestazione con conseguente conguaglio economico dei minuti lavorati.

Art. 28 - Lavoro a turni

È un metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale i dipendenti sono, in successione, occupati negli stessi posti di lavoro, secondo una frequenza predeterminata, compreso quello rotativo di tipo continuo o discontinuo per il quale comporti la necessità per i lavoratori dipendenti di compiere un lavoro ad ore differenti su periodo determinato di giorni o settimane. È diritto del dipendente di conoscere con congruo anticipo i propri turni di lavoro. Per compensare improvvise assenze dei lavoratori l'impresa può preconstituire una riserva di soci coimprenditori e di lavoratori dipendenti che diano la disponibilità a prestazioni in orari non rigidamente predeterminati.

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 15% per le prestazioni di lavoro notturno;
2. 20% per le prestazioni di lavoro festivo.
3. 25% per le prestazioni di lavoro festivo notturno.

Fine turno

Il dipendente a fine turno, qualora per motivi non programmabili, non dovesse ricevere il cambio, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'impresa non avrà provveduto alla sua sostituzione entro e non oltre

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASIO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 97931480682

Viale Europa, 55 - 00144 ROMA (RM)
C.F. 97931480682
www.ateca.it

due ore dalla fine del turno precedentemente effettuato. Le ore lavorate in supero saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che va ad aggiungersi alle altre maggiorazioni eventualmente riconosciute. Per poter attuare tale articolazione è richiesto il confronto con le OO.SS. in sede di contrattazione di II livello.

Art. 29 - Banca ore

Nella banca ore vengono individualmente accantonate le ore prestate dal lavoratore oltre l'orario normale. I lavoratori, che procederanno al prelievo dalla banca ore, potranno assentarsi contemporaneamente in misura non superiore al 10% della forza occupata. Per l'eventuale giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. I riposi compensativi saranno normalmente goduti per non meno di 4 ore. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Titolo VII

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Art. 30 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario giornaliero sono considerate ore di lavoro straordinario. In ogni caso, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali e dovute a cause inderogabili e/o ad esigenze di servizio di carattere urgente ed imprevedibile.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 200 ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia espressamente autorizzato.

Maggiorazioni

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale o supplementare;
2. 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti eccezionalmente la 48° ora settimanale;
3. 25% per le ore prestate eccezionalmente tra le 22.00 e le 06.00;
4. 15% per le ore prestate in via ordinaria o per turnazione tra le 22.00 e le 06.00;
5. 30% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi;
6. 35% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi in orario notturno.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 31 - 01041 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 50045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 51 - 00100 Roma (RM)
C.F. 0793148092

ANIEAS
Viale Europa, 31 - 01041 AVERSA (CE)
C.F. 910309075
www.anieas.it

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

La corresponsione del quantum a titolo di lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello in cui è maturato.

Le Parti, ai sensi del D.lgs. n. 532/1999 e D.lgs. n. 66/2003 s.m.i., recepiscono, relativamente alle figure applicabili, la definizione di lavoro notturno come quel lavoro prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. È fatto espresso divieto adibire al lavoro notturno le donne in gestazione, dal momento in cui è stato accertato lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

La lavoratrice madre di un bimbo di età inferiore a tre anni, la lavoratrice e/o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni, la lavoratrice e/o il lavoratore abbia a proprio carico un soggetto disabile, qualora venissero adibiti a lavoro notturno hanno facoltà di opporsi comunicando il dissenso al datore di lavoro in forma scritta entro 24 ore antecedenti il previsto inizio della prestazione.

Liquidazione

Le ore di lavoro prestate in via straordinaria devono essere liquidate nel mese successivo rispetto a quello in cui sono state svolte, salvo richiesta del dipendente che intenda goderle come riposo compensativo o accantonarle in banca ore.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le vigenti norme di legge.

Titolo VIII

DISCIPLINA DEI PERMESSI - FESTIVITÀ - RIPOSI - PAUSE - CONGEDI RECUPERI

Art. 31 - Permessi ordinari retribuiti

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro. Tali permessi retribuiti, complessivamente per 40 ore all'anno, sono concessi in sostituzione delle cinque festività soppresse secondo il combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto e/o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo. Le giornate di permesso ordinario retribuito devono essere usufruite preferibilmente nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, per qualsiasi motivo vengano riconosciute e godute o retribuite le ore relative a una o più festività soppresse queste verranno decurtate dal monte di 40 ore.

F.I.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314/81033 AVERSA (CE)
www.atecatitalia.it C.F. 50045130615

Viale Europa, 314/81033
C.F. 50045130615
ASSO PRO
Viale Europa, 314/81033
C.F. 50045130615

Viale Europa, 314/81033
C.F. 50045130615
www.az.it

Art. 32 - Permessi straordinari retribuiti

Le Parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati previa comunicazione. Il lavoratore dovrà presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione attestante l'evento. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	2 giorni
b) nascita o adozione di un figlio	3 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno, di uno zio, un cugino	2 giorni

Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

Il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I permessi summenzionati nel presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 33 - Permessi non retribuiti

Il dipendente potrà richiedere di usufruire, in aggiunta ai permessi di cui sopra, anche di permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

[Handwritten signature]

Viale Europa, 31A - 00144 ROMA (RM)
www.aneas.it
C.F. 9045130615

Viale Europa, 31A - 00144 ROMA (RM)
C.F. 91931280592

pag. 39
Viale Europa, 31A - 00144 ROMA (RM)
C.F. 91931280592
www.aneas.it

ANEAS
C.F. 91931280592

Art. 34 - Recuperi

Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia impossibilitato a prestare la propria attività per interruzioni causate da forza maggiore di durata inferiore ai 30 minuti in un giorno, queste non saranno considerate ai fini della retribuzione e del recupero.

Laddove invece il normale svolgimento temporale della prestazione risulti maggiormente compromesso da eventi causati da forza maggiore, è riconosciuto al datore di lavoro il potere di recuperare quanto non eseguito entro i successivi trenta giorni senza corrispondere alcuna retribuzione aggiuntiva tuttavia nel rispetto del limite di un'ora al giorno.

Posto che l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata tuttavia, laddove dovessero incorrere interruzioni dovute a forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo nel caso in cui il datore richieda che il dipendente rimanga a sua disposizione.

Art. 35 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

- il 25 aprile
- il 1° maggio
- il 2 giugno

b) festività infrasettimanali:

- il primo giorno dell'anno,
- il 6 gennaio - l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- il 1° novembre - Ognissanti
- l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- il 25 dicembre - Natale
- il 26 dicembre - Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
www.atecatalia.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480562

ANERS
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 920330009156136
www.aners.it

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio, assenza obbligatoria, maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 36 - Riposo giornaliero e riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero ossia undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato in media su un periodo non superiore a 14 giorni. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo.

Art. 37

Congedo per matrimonio

Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Art. 38 - Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue

Al dipendente che debba sottoporsi a visite mediche specialistiche (dentistiche, ortopediche, oculistiche, ecc.), visite di controllo postoperatorie, analisi ambulatoriali o effettuare la donazione del sangue sono concessi permessi retribuiti della durata di 24, ore annuali da fruire in fasce di 4 o 8 ore. Detti permessi non sono collegati a ferie o altre tipologie di permessi. Il dipendente che fruisce di suddetti permessi dovrà produrre idonea documentazione comprovante. Laddove il dipendente non produca detti documenti giustificativi, le ore di permesso straordinario godute saranno decurtate dal monte permessi retribuiti o dalle ferie.

F.I.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Viale Europa 33 - 00144 Roma (RM)
www.ateca.it
ATECA
Via Europa 33 - 00144 Roma (RM)
Tel. 06/4780011 - Fax 06/4780012

Viale Europa 33 - 00144 Roma (RM)
C.F. 9790300979
ASSO PRO

Viale Europa 33 - 00144 Roma (RM)
C.F. 9790300979
ANEDS

Art. 39 - Permessi studio

Le Parti riconoscono come inviolabile il diritto dei lavoratori alla formazione professionale vista come un requisito d'utilità per entrambi gli interessi rappresentati. Infatti l'acquisizione di maggiori competenze conoscenze non solo reca maggior pregio al profilo del prestatore ma accresce la qualità della prestazione svolta alle dipendenze del datore che, pertanto, concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e di diplomi universitari o di laurea o di qualifiche e competenze professionali, di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Monte permessi

Il monte permessi retribuiti è pari a 150 ore in un triennio.

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i tre giorni precedenti a ciascun esame. Al fine del riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà produrre idonea certificazione a comprova.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Frequenza corsi di formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono essere attinenti all'oggetto dell'attività datoriale in quanto destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica del lavoratore.

Il lavoratore dovrà indicare il corso di studio che intende frequentare, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, che dovrà prevedere un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 5% della forza occupata. I lavoratori dovranno fornire al datore un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Art. 40 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Il lavoratore subordinato, in conformità a quanto stabilito dalla L. n. 53/2000, in caso di grave infermità documentata, del coniuge, del convivente, di cui la convivenza risulti da certificazione anagrafica e di un parente entro il II grado potrà usufruire:

1 - di tre giorni lavorativi all'anno.

2 - In alternativa a quanto sopra, potrà concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

FI.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASPD PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 97951480682

ANILAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033030699
www.anilas.it

La richiesta dovrà essere inoltrata al datore di lavoro per iscritto, la quale dovrà riportare l'evento da cui si palesa il diritto al congedo, i giorni in cui si intende usufruire, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro sette giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità.

Qualora il lavoratore usufruisca dei congedi di cui al punto 2), l'accordo dovrà essere formulato per iscritto e sottoscritto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro e dovrà indicare i giorni di congedo, le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 41 - Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, al quale sia stato accertato, con provvedimento delle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e che intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'espletamento del programma riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di etilismo. Tale periodo di assenza è considerato di aspettativa non retribuita e pertanto non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

I lavoratori dipendenti, genitori di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Inoltre i medesimi lavoratori possono essere posti, previa domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

Art. 42 - Congedi e permessi per lavoratori portatori handicap

In caso di genitori di minori colpiti da grave handicap in assenza di ricovero con età inferiore ai tre anni continuano ad essere valide le agevolazioni previste dall'art. 33, L. 104/1992 e art. 2 L. 423/1993, secondo le quali la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre possono usufruire:

- a) di due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, se l'orario di lavoro è superiore a sei ore giornaliere, di un'ora di permesso giornaliero, se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore giornaliere, indennizzate a carico dell'INPS;
- b) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS;
- c) dopo il compimento del terzo anno di età subentrano i permessi retribuiti giornalieri per un massimo di tre al mese richiedibili anche da entrambe i genitori nel corso dello stesso mese e sono indennizzati dall'INPS.

EL.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Viale Europa 314 81031 AVERSA (CE)
www.averas.it
C.F. 00045130615

Viale Europa 314 81031 AVERSA (RM)
C.F. 00045130615

Viale Europa 314 81031 AVERSA (CE)
C.F. 00045130615
www.averas.it

L'art. 24 L. 183/2010, secondo le modifiche apportate all'art. 33, 111 comma, L. 104/92, stabilisce che i beneficiari dei permessi retribuiti quantificati in giorni tre spettano a coloro che prestano assistenza a persone affette da grave handicap in assenza di ricovero che presentano la seguente relazione di parentela con il portatore di handicap:

- il genitore,
- il coniuge,
- i parenti o affini entro il secondo grado,
- i parenti ed affini di terzo grado, qualora sia avvenuto il decesso dei genitori o del coniuge della persona con handicap, il superamento dei 65 anni dei genitori o del coniuge del portatore di handicap o vi sia la presenza di patologie particolarmente gravi o invalidanti che colpiscono il genitore o il coniuge.

I beneficiari delle agevolazioni suindicati hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede più vicina al domicilio del portatore di handicap e non può essere trasferito senza il consenso del lavoratore.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui al punto c), il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Art. 43 - Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa al fine di recuperare le energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto. Al lavoratore viene concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti la cui collocazione deve tener conto delle esigenze lavorative. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

TITOLO IX

DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DIRETTIVE

Art. 44 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

Il dipendente chiamato a svolgere mansioni di direzione tecnica o amministrativa di una struttura territoriale o di un settore con diretta responsabilità sull'andamento dei servizi non è vincolato al rispetto dell'orario di lavoro.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00194 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 90033300795 - Tel. 0323203030
www.aneas.it

Titolo X

DISCIPLINA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 45 - Maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 151/2001, e fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7 comma 1 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi o faticosi non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice. La tutela si applica, altresì alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Le parti concordano che le vigenti disposizioni di legge in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Conseguentemente il diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il congedo di paternità si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

VIAREDEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecailta.it - C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 97931480582

pag. 4
C.F. 90045130615
Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE)
ATECA

Trattamento economico

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nessun altro emolumento è dovuto dal datore di lavoro tranne il 20% di tredicesima e per le festività cadenti in suddetto periodo.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 151/2001, per bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.lgs. 26.03.2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore 1 per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

FLADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81081 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045180115

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480982

Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 90045180115
AN INPS
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 90045180115

Permessi per assistenza al bambino e allattamento

A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part-time.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Relativamente ai permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modifiche ed interventi.

Permessi per visite prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi deve essere presentata al datore apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 35 - 00144 Roma (RM)
C.F. 021480302

ANIEAS
Viale Europa, 114 - 81021 AVERSA (CE)
C.F. 9103300099 - P. IVA: 03101000975

Certificazione medica

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a riceverla.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco.

Sistema di computo

I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 mentre il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

Divieto di licenziamento

Al sensi del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

Il licenziamento comunque intimato alla lavoratrice in tale periodo è nullo e improduttivo di effetti ed opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza.

In detto periodo, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro salvo il caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui la lavoratrice era addetta.

La lavoratrice non può nemmeno essere messa in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della L. n. 223/91, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

La lavoratrice licenziata nel periodo in cui vige il divieto è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, idonea certificazione nella quale si evinca l'esistenza, al tempo del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Tale certificato può essere presentato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento.

Il licenziamento intimato durante il periodo di tutela legale è, dunque, nullo e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendosi ritenere come mai interrotto. Nel caso di mancata comunicazione tempestiva del suo stato da parte della lavoratrice al datore, il licenziamento è da ritenersi ugualmente nullo ma il diritto alla retribuzione decorre dal momento della comunicazione con allegato il certificato medico.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età il datore può:

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it C.F. 90045130633

Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 92931480582

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 92931480582

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: il telelavoro, il lavoro a domicilio, l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita, la banca ore, l'orario concentrato, prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro. Detta previsione si estende anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Personale in sostituzione

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

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

Attribuzioni lavoratrice dipendente

La lavoratrice dipendente ha facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, al lavoratore subordinato spetta l'astensione post partum per tre o quattro mesi o per la minore durata residua.

Lavoratrice in prova

Alla lavoratrice che, al momento della gravidanza, stia espletando il periodo di prova viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

Lavoratrice con contratto a termine

Alla scadenza del contratto a termine non decade il diritto all'indennità economica per tutti i periodi di assenza obbligatoria, ivi compresa l'astensione anticipata. Il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 810
www.atecatalia.it - C.F. 9793148059

ASSO PRO
Viale Europa, 314 - 81014 Roma (RM)
C.F. 9793148059

pag. 49
Viale Europa, 314 - 81014 AVERSA (CE)
C.F. 9793148059 - P. IVA 09720300135

istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa unitamente al termine del rapporto.

Lavoratrice part-time

Per le lavoratrici part-time l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part-time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

Stagionali

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

Titolo XI

DISCIPLINA DELLE FERIE

Art. 46 - Ferie

Il dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili in costanza di rapporto, nella misura di ventisei giorni lavorativi.

A tal fine le Parti precisano che la settimana lavorativa, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di sei giorni lavorativi (pertanto dal lunedì al sabato) agli effetti del computo delle ferie.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° giugno - 3 settembre.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e comunque, per il residuo, non oltre i 18 mesi dal termine del medesimo anno.

Il periodo di ferie non potrà avere inizio nella giornata di domenica o di giorno festivo.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81021 AVERSA (CE)
C.F. 92033091003 - P. Iva: 03426030795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81021 AVERSA (CE)
www.atecatalia.it - C.F. 0045100033

INPSO PRO
Viale Europa, 51 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97652401082

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Per ragioni di servizio il datore potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie. In questo caso spettano al dipendente il diritto a completare il periodo residuale in un momento successivo, il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 47 - Trasferta

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare temporaneamente il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima azienda senza previsione di pernottamento.

Lo spostamento temporaneo del lavoratore entro 150 Km, andata e ritorno, dalla sede ove svolge abitualmente la sua attività lavorativa, ed entro l'orario consueto di lavoro dovrà provvedere al congruo rimborso delle spese di viaggio e vitto.

Al lavoratore inviato in trasferta oltre i 150 Km, andata e ritorno, spetta il rimborso delle spese di viaggio di vitto ed altre eventuali spese contratte a favore del datore di lavoro nonché una diaria giornaliera forfettariamente determinata in € 16,00.

Art. 48 - Trasferimento

Il datore di lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

- spese viaggio per la via più breve;
- spese trasloco;
- tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo termine il quale non potrà essere inferiore a 5 gg. lavorativi.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 204 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecainitalia.it - C.F. 90045130613

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 03044 ROCCA (RM)
C.F. 97952400582

ANIAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033009785 - P. IVA: 0126000795
www.anias.it

Art. 49 - Il distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro comandi o distacchi il proprio dipendente presso un'altra azienda.

La disciplina del distacco è dettata dall'art. 30 D.lgs. n. 276/2003, il quale precisa che si parla di distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Titolo XII

DISCIPLINA DEI LAVORATORI STRANIERI

Art. 50 - Lavoratori Stranieri

La legge garantisce ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, e alle loro famiglie, parità di trattamento e la piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani. La speciale disciplina cui è soggetto il rapporto di lavoro nel settore soprattutto con riferimento al regime di sicurezza sociale dunque, può riguardare anche i lavoratori extracomunitari regolarmente presenti nel nostro Paese. Le Parti prendono atto dell'importanza e del ruolo che stanno acquisendo i lavoratori di cittadinanza non italiana e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione professionale. A tal fine vengono riconosciuti i medesimi permessi stabiliti per il diritto allo studio, con i limiti e le modalità di cui al presente CCNL, anche per i lavoratori stranieri che intendano partecipare a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici.

Qualora il lavoratore straniero abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo rispetto a quello stabilito nel presente CCNL, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Titolo XIII

DISCIPLINA DELL'ASPETTATIVA

Art. 51 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi, pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo casi di giustificato impedimento.

Il datore di lavoro qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Aspettativa per Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura hanno diritto alla conservazione del posto fino a 24 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

Titolo XIV

DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO

Art. 52- Malattia

Qualora il lavoratore sia impossibilitato a recarsi sul posto di lavoro per malattia, ha l'obbligo di comunicare entro un'ora dall'inizio della sua abituale attività lavorativa la propria assenza al datore di lavoro, telefonicamente e/o tramite fax o altro mezzo idoneo, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore ha l'onere entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza di inviare certificazione medica attestante l'avvenuto stato di malattia e la presunta durata della medesima.

Laddove il lavoratore ometta o ritardi la trasmissione dell'idonea certificazione della malattia, il datore, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza o dalla mancata ripresa dell'attività, potrà considerare la non presentazione del dipendente sul posto di lavoro come assenza ingiustificata ed applicare le relative sanzioni.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio presso il quale è tenuto a rimanere secondo quanto disposto dalla normativa vigente, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Quanto, detto sopra, ovviamente non trova applicazione in caso di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e i casi di forza maggiore.

Il lavoratore ha, altresì, l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante o, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecitalia.it - C.F.: 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 314 - 00144 ROMA (RM)
C.F.: 19735740282

pag. 53

ANFAS
Viale Europa, 314 - 16103 ALIPRATA (GE)
C.F.: 02020090971 - Ver. 04/2000/35
www.anfas.it

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, le parti possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e, il datore non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze, ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

Trattamento economico in malattia

Il lavoratore in malattia sarà destinatario del seguente regime economico percependo da parte del datore:

- il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza);
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 4° al 20° giorno di assenza, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove l'integrazione garantirà sempre il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;
- un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° al 180° giorno di assenza.

Le indennità/integrazioni che precedono non sono dovute da parte del datore di lavoro se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di sua competenza. Inoltre se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Per le festività cadenti nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CS)
www.atecitalia.it - C.F. 50045140815

ASSO. PRO
Viale Europa, 50 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480562

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CS)
C.F. 50045140815
www.atecitalia.it

Day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate al giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

Cure termali

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

Giornate non indennizzabili

Non potranno essere coperte da indennità di malattia i giorni nei quali il dipendente è risultato assente alle visite di controllo nonché le giornate non coperte da certificazione medica.

Art. 53 - Infortunio

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non sarà messo a conoscenza dal lavoratore dell'infortunio accaduto, come detto sopra, sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla ritardata denuncia presso gli ufficio dell'INAIL.

Trattamento economico per infortunio

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto:

- 60% per i primi tre giorni successivi all'evento;
- 100% per i giorni dal 5° fino a guarigione avvenuta.

In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

FI.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 31 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecail.it - C.F. 9004513076

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00100 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ANERS
Viale Europa, 55 - 00100 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Per le festività cadenti nel periodo di infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Infortunio in itinere

L'infortunio in itinere e, più precisamente l'infortunio che può occorrere ai lavoratori durante il "normale percorso":

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, in mancanza di un servizio mensa aziendale.

La copertura assicurativa non opera:

- in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata;
- qualora l'infortunio sia direttamente causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- qualora il conducente del veicolo sia sprovvisto della patente di guida.
- qualora il lavoratore abbia utilizzato per suo comodo un mezzo proprio per arrivare sul posto di lavoro il quale, invece, era raggiungibile facilmente con i mezzi pubblici. È assicurato l'infortunio occorso, nelle condizioni indicate, anche con il proprio mezzo di trasporto privato purché necessitato.

Art. 54 - Periodo di comporta

Per comporta si intende quel periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonostante l'esecuzione della prestazione venga sospesa per fatto riconducibile esclusivamente alla sua persona. Il licenziamento eventualmente intimato durante detto periodo è inefficace a meno che non ricorra una giusta causa di licenziamento, sussistendo in tal caso una situazione che non consente la prosecuzione del rapporto, neanche in via temporanea.

Il superamento del periodo di comporta consente al datore di intimare il licenziamento per sopravvenuta impossibilità del prestatore di adempiere all'obbligazione di lavoro.

Il periodo di comporta può essere sospeso dalla richiesta del dipendente di godere delle ferie. In caso di malattia, infortunio o malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 12 mesi anche a cavallo di un biennio.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove il datore risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Titolo XV

DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 55 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso o insubordinazione;
- b) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- c) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi
- d) falsificazione di documentazione del datore;
- e) danneggiamento volontario di beni del datore;
- f) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 giornate non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Preavviso

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Livello I	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello II	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario	55 giorni di calendario
Livello III	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello IV	30 giorni di calendario	35 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello V-VI	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario	30 giorni di calendario

F.I.A. DEL - S.P.
SECRETARIA NAZIONALE

ATECA
 Viale Europa, 814 - 81031 AVERSA (CE)
 www.atecaitalia.it C.F.: 00045130615

MASSO PRO
 Viale Europa, 95 - 00144 Roma (RM)
 C.F.: 97931480582

ANIEAS
 Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
 C.F.: 9203000937 P.Iva: 03416090
 www.anieas.it

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono uguali a quelli suesposti.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XVI

CODICE DISCIPLINARE

Art. 56 - Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

FI.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATEGA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atega.it - C.F. 90095130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00140 Roma (RM)
C.F. 97931480137

Art. 57 - Provvedimenti disciplinari

Il potere disciplinare del datore di lavoro, così come riconosciuto dall'art. 2106 c.c. e dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori è diretto ad eliminare le conseguenze, sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa, cagionate dal comportamento del lavoratore che non ha ottemperato agli obblighi contrattuali.

I lavoratori dipendenti devono svolgere la loro attività con competenza, perizia e lealtà. Qualora si dovessero rendere inadempienti e/o negligenti nei confronti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa:

1. richiamo verbale per le mancanze lievi con l'invito a correggere e non reiterare il proprio comportamento;
2. richiamo scritto per mancanze di tenore leggermente più alto rispetto al punto precedente per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto, per contegno scorretto o poco professionale verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
3. ammonizione nei casi di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, delle infrazioni di cui al precedente punto 1 e 2;
4. sanzione economica di sospensione della retribuzione per un massimo di 4 ore riferita alla sola voce stipendio base, in caso di: ritardato inizio dell'esecuzione della prestazione senza valida giustificazione, negligente esecuzione del lavoro affidato al dipendente, abbandono ingiustificato del posto di lavoro, assenza dai lavoro fino a tre giorni, anche non consecutivi, nell'anno solare, senza comprovata giustificazione.
5. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 da determinarsi caso per caso e comunque laddove il dipendente: arrechi volontariamente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza, per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro, per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti, per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro, per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro, per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore, commetta recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa fino a 4 ore; salvo il caso dell'assenza ingiustificato.
6. trasferimento disciplinare: a riguardo le Parti non ritengono la presente sanzione in contrasto con il divieto, ex art. 7, legge 300/1970, di prevedere provvedimenti disciplinari che comportino un mutamento definitivo del rapporto di lavoro (a riguardo Cass., Sez. lav., n. 6383 del 27/06/1998). Detta sanzione non solo contrasta la dequalificazione professionale a fini punitivi del lavoratore ma consente di non disperdere la professionalità acquisita dal medesimo dipendente. Il trasferimento disciplinare non prevede alcun compenso diverso dalla retribuzione già percepita e si applica nei confronti del dipendente a cui, recidivo, sia stata già comminata la sospensione dal servizio dall'intera retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ed in tutti i casi di accertata incompatibilità ambientale.
7. licenziamento disciplinare con preavviso in caso di giustificato motivo soggettivo o, in carenza di preavviso, corrispondendo al lavoratore un'indennità pari a 6 mensilità. Sono considerati casi di giustificato

pag. 59

FI.ADEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE
Viale Europa, 31A - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 03426090795
www.fiadelsp.it

089.022A
ATECA
Viale Europa, 31A - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045500795

ASSO PRO
Viale Europa, 31A - 00144 Roma (RM)
C.F. 97932100952

motivo soggettivo: l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, le minacce a colleghi, le reiterate violazioni del codice disciplinare di particolare gravità, assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare, recidiva nei singoli ritardi ingiustificati oltre la quinta volta, responsabilità per la violazione dei doveri sorti in seguito all'infrazione commessa, recidiva, entra un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione fino a 10 giorni;

8. licenziamento disciplinare senza preavviso in presenza di giusta causa ostativa alla prosecuzione fiduciaria del rapporto di lavoro e senza obbligo di corrispondere alcuna indennità al lavoratore: per insubordinazione verso i superiori, per diverbio litigioso seguito da vie di fatto, ecc.

Art. 58 - Procedura disciplinare

La contestazione dell'addebito deve essere connotata dai requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità dei fatti contestati e deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge e con le informazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro ha ravvisato le infrazioni disciplinari.

Prima di poter comminare qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale, l'addebito deve essere preventivamente e formalmente contestato al dipendente che, ha altresì, il diritto di essere sentito a sua difesa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni la sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Decorso infruttuosamente il termine de qua il provvedimento disciplinare si intenderà decaduto.

Art. 59 - Risarcimento danni

I danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo. Gli attrezzi e gli utensili sono normalmente forniti dal datore. Laddove il lavoratore dovesse perdere e/o danneggiare colpevolmente o dolosamente suddetti attrezzi o i macchinari da lavoro, l'ammontare del costo per la riparazione o il nuovo acquisto verrà decurtato dalla retribuzione del medesimo prestatore.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
www.atecaindia.it - C.F. 9004513055

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

ANEAS
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 9203000993 - P. IVA 05120030755
www.aneas.it

Titolo XVII

RETRIBUZIONE

Art. 60 - Trattamento economico

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- a) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo quanto stabilito dal postulato dell'art. 21, fissato per i singoli livelli;
- b) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato quando vengono corrisposti per contratto o consuetudini;
- c) terzo elemento per gli operai a tempo determinato come definito dall'art. 16 del presente contratto.

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario così come definito dal contratto provinciale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato.

I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.

I contratti provinciali fisseranno altresì in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina o a mese. 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.

Di seguito sono riportati i minimi salariali a livello nazionale. I contratti provinciali non possono definire per i singoli livelli salari contrattuali inferiori a quelli stabili a livello nazionale

Livello	Minimi salariali di livello
I	1.582,61
II	1.471,45
III	1.399,38
IV	1.358,75
V	1.260,73
VI	1.159,07

Art. 61 - Importi assorbibili

In caso di aumenti di tabelle, i premi di produzione concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Gli unici importi soggetti all'assorbimento sono quelli conferiti a titolo ad personam in caso di avanzamenti di carriera.

Art. 62 - Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 0,50% della paga di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente saranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

Art. 63 - Mensilità aggiuntive

Gratifica natalizia (13ma)

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. A riguardo le Parti precisano che per retribuzione di fatto si intende quel quantum formato dagli importi tabellari maggiorati da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 64 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il CCNL applicato, l'ammontare di TFR accantonato o destinato a fondi, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, il maturato e goduto di ferie e permessi nonché le singole voci e relativi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA

Viale Europa, 314 - R1031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

Viale Europa, 314 - R1031 AVERSA (CE)
C.F. 92030507951 - P. IVA 0342600795
www.bineas.it

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Titolo XVIII

INDENNITÀ

Art. 65 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità di funzione

Ai lavoratori inquadrati al 1° livello del presente CCNL verrà riconosciuta un'indennità di funzione fino al 20% della retribuzione di fatto.

Ai lavoratori che pur inquadrati ai livelli inferiori svolgano le funzioni di "vice" del personale con mansioni direttive inquadrato al 1° livello verrà riconosciuta un'indennità fino al 10% della retribuzione di fatto.

Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità per lavori pesanti o nocivi

Ai lavoratori dipendenti che svolgano mansioni richiedenti un notevole sforzo fisico e che espongano ad agenti considerati nocivi o potenzialmente pericolosi per la salute, il datore, oltre a provvedere a tutti gli adempimenti atti a garantirne la sicurezza e la salute, corrisponderà un'indennità pari al 20% della retribuzione di fatto.

Indennità per mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad una indennità pari ad 1/5 del costo di un litro di benzina senza piombo per chilometro percorso. Detta indennità compete anche agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta.

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA ANZIANI

ATECA
Viale Europa, 314 - 81071 AVERSA (CE)
www.atecitalia.it - C.F. 90045130615

Viale Europa, 314 - 00154 Roma (RM)
ASSO PRO
C.F. 97931480992

Viale Europa, 314 - 81071 AVERSA (CE)
C.F. 92033090750
pag. 63
www.aneek.it

Titolo XIX

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 66 - TFR e previdenza integrativa

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Calcolo dell'importo

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anni computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Anticipazione

Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro 1 decorrente da almeno 8 anni, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Motivazioni

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- oltre eventuale motivate esigenze.

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

Fondo di previdenza complementare

È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico della Associazione non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Per quanto non espressamente previsto presente articolo si rimanda alla normativa vigente in materia.

FIAT DEL S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090793 P. IVA 03426090752
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it C.F. 90045130615

ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582

Titolo XX

TUTELE DEL LAVORO

Art. 67 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196, Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. 101/2018.

Art. 68 - Discriminazioni

Ai sensi delle normative vigenti, le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare un monitoraggio delle eventuali criticità che dovessero insorgere in merito a discriminazioni di qualsiasi ordine e titolo che vadano a minacciare il regolare e dignitoso svolgimento del rapporto di lavoro al fine di individuare le azioni positive finalizzate a dirimerle.

Mobbing

Il fenomeno comunemente identificato come "mobbing" consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica e persistente in cui una o più persone sono vittime di atteggiamenti ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più soggetti in posizione gerarchica superiore, inferiore o paritaria con la finalità di porre la vittima in un estremo stato di soggezione e disagio.

Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

Art. 69 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

Il datore si farà carico di tutte le iniziative finalizzate a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i..

Le parti concordano, specificamente, per quanto concerne le attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria atte a tutelare l'ambiente prevenendone i rischi correlati alla fragilità del territorio ed agli incendi boschivi, di garantire il pieno rispetto delle disposizioni nazionali in materia di sicurezza, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative. Inoltre le imprese presteranno particolare attenzione e sorveglianza sanitaria nei confronti di quei lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici. Ove per esigenze legate a tale vigilanza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

FI.A. DEL S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it - F. 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
CF. 09791409682

AVERSA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 0305090095 - P. IVA: 04260907
www.ateca.it

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti dall'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale EBINAIL. Il percorso formativo sarà di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza e parte in presenza sui rischi specifici presenti in azienda o in modalità e-learning.

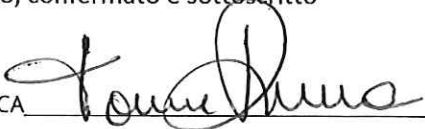
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 37, commi 10-13 del D.Lgs. 81/2008 s.m.i., con durata minimo minimo di 32 ore di cui 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, nonché un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza (20 ore) e parte in presenza (12 ore sui rischi specifici presenti in azienda) o in modalità e-learning.

Art. 70 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Roma, lì 01/02/2020


Letto, confermato e sottoscritto

ATECA 

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecitalia.it - C.F.: 90045130615

ANEAS 

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO.PRO. 

ASSO. PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F.: 97931480582

F.I.A.D.E.L. - S.P. 

F.I.A.D.E.L. - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

SOMMARIO

Premessa

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

Titolo I - DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1 - Livelli di contrattazione: nazionale e provinciale

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Art. 3 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

Art. 4 - Distribuzione ed efficacia del contratto

Titolo II - DISCIPLINA RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 6 - Osservatorio Nazionale

Art. 7 - Formazione professionale e continua

Art. 8 - Fondo Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura

Art. 9 - E.BI.NA.I.L. Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro

Art. 10 - Commissione Nazionale paritetica per le "pari opportunità"

Titolo III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Assunzione

Art. 12 - Periodo di prova

Art. 13 - Mutamento mansioni

Titolo IV - DISCIPLINA DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 14 - Telelavoro

Art. 15 - Contratto a termine

ATECA
Viale Europa, 31 - 81021 AVERSA (CE)
C.F. 9203309093 - P. IVA 03426080795
www.ateca.it
Tel. 081 905130615

ASSO-PRO
Viale Europa, 31 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97351400592



ANEAS
Viale Europa, 31 - 81021 AVERSA (CE)
C.F. 9203309093 - P. IVA 03426080795
www.aneas.it

pag. 67

Art. 16 - Terzo elemento

Art. 17 - Lavoro parziale o part-time

Art. 18 - Lavoro intermittente o a chiamata

Art. 19 - Imprese a carattere stagionale

Art. 20 - Apprendistato

Art. 21 - Campo d'azione

Art. 22 - Classificazione dell'apprendista

Art. 23 - Tutor aziendale

Art. 24 - Norma transitoria

Art. 25 - Proporzione numerica, durata convenzionale e trattamento economico

Titolo V - DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 26 - Classificazione del personale

Titolo VI - DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 - Orario di lavoro

Art. 28 - Lavoro a turni

Art. 29 - Banca ore

Titolo VII - DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Art. 30 - Lavoro straordinario

Titolo VIII - DISCIPLINA DEI PERMESSI, FESTIVITÀ, RIPOSI, PAUSE, CONGEDI, RECUPERI

Art. 31 - Permessi ordinari retribuiti

Art. 32 - Permessi straordinari retribuiti

Art. 33 - Permessi non retribuiti

Art. 34 - Recuperi

Art. 35 - Festività

Art. 36 - Riposo giornaliero e riposo settimanale

Art. 37 - Congedo per matrimonio

Art. 38 - Permessi per visite mediche specialistiche e donazione sangue

ASSO/PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97991489587

Viale Europa, 33 - 00144 Roma (RM)
C.F. 92033001005 - P. Va. 03424030195
www.atec.it

ATEC
Viale Europa, 311 - 00144 Roma (RM)
www.atecitalia.it - C.F. 00045130111

Art. 39 - Permessi studio

Art. 40 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Art. 41 - Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

Art. 42 - Congedi e permessi per lavoratori portatori di handicap

Art. 43 - Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti

Titolo IX - DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DIRETTIVE

Art. 44 - Personale non soggetto a limitazione di orario

Titolo X - DISCIPLINA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 45 - Maternità

Titolo XI - DISCIPLINA DELLE FERIE

Art. 46 - Ferie

Art. 47 - Trasferta

Art. 48 - Trasferimento

Art. 49 - Il distacco

Titolo XII - DISCIPLINA DEI LAVORATORI STRANIERI

Art. 50 - Lavoratori stranieri

Titolo XIII - DISCIPLINA DELL'ASPETTATIVA

Art. 51 - Aspettativa

Titolo XIV - DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO

Art. 52 - Malattia

Art. 53 - Infortunio

Art. 54 - Periodo di comporto

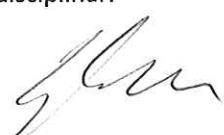
Titolo XV - DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 55 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Titolo XVI - CODICE DISCIPLINARE

Art. 56 - Doveri del lavoratore dipendente

Art. 57 - Provvedimenti disciplinari



ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F.: 97931480582

AVENS
Viale Europa, 31 - 00144 Roma (RM)
C.F.: 92050060759 - P. IVA: 01262690755
www.aven.it

Viale Europa, 31
www.aven.it

Art. 58 - Procedura disciplinare

Art. 59 - Risarcimento danni

Titolo XVII - RETRIBUZIONE

Art. 60 - Trattamento economico

Art. 61 - Importi assorbibili

Art. 62 - Aumenti periodici di anzianità

Art. 63 - Mensilità aggiuntive

Art. 64 - Corresponsione della retribuzione

Titolo XVIII - INDENNITÀ

Art. 65 - Indennità

Titolo XIX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 66 - TFR e previdenza integrativa

Titolo XX - TUTELE DEL LAVORO

Art. 67 - Tutela della privacy

Art. 68 - Discriminazioni

Art. 69 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 70 - Disposizioni generali



ASSO PRO
Viale Europa, 55 - 00144 Roma (RM)
C.F. 97931480582



ANFAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92033090795 - P.Iva: 03426090795
www.anfas.it



ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615





Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEI SETTORI
AGRICOLTURA E FLOROVIVAISMO, FIORICOLTURA, FORESTALE E MANUTENZIONE
GIARDINI



Riproduzione vietata

Tutti i diritti riservati

© Copyright 2020

ANEAS
Viale Europa, 31A - 00101 AVERSA (CE)
C.F.: 9205900793 - D/Ina: 08426090795
www.aneas.it

ANEAS
Viale Europa, 31A - 00101 AVERSA (CE)
www.aneas.it - C.F.: 9205900795

ASSO. PRO
Viale Europa, 31A - 00101 Avversa (RM)
C.F.: 9793148052

ASSOCIATED
1916-1917
C. 2185 (28/29)

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY