

Aziende in conto terzi

CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE CHE ESERCITANO ATTIVITA' DI CONTOTERZISMO IN AGRICOLTURA

ACCORDO SINDACALE

Firenze, 9 Marzo 2004

Oggi, 9 marzo 2004, in Firenze, la Commissione Sindacale dell'UNIMA, nella persona di Alberto Tellini, Sandro Cappellini, Massimo Alberghini Maltoni, Clemente Ballarini, Licia Gambini assistiti da Valentina Aloi, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, firmatarie del contratto di categoria per i lavoratori dipendenti delle imprese agromeccaniche, FAI – CISL, FLAI -CGIL, UILA -UIL, rappresentate nell'ordine da Pietro Massini, Giovanni Mattocchia, Giorgio Scirpa, Claudio Sala, Enrico Tonghini, concordano il rinnovo contrattuale (come da testo allegato). per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura avente durata quadriennale con decorrenza 1.1.2004 e scadenza 31.12.2007 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

- Per quanto riguarda gli aumenti retributivi essi sono pari complessivamente al 7% su ogni singolo livello così diluiti:

- 1) 3% con decorrenza 1.1.2004;
- 2) 2% con decorrenza 1.1.2005;
- 3) 2% con decorrenza 1.7.2005.

Vedi tabella allegata.

- Inoltre la percentuale della maggiorazione sul lavoro straordinario previsto dalla lett.a), art.11, del C.C.N.L. scaduto, passa dal 25% al 27%.

Le parti si danno atto che non appena verrà definita l'esatta e completa regolamentazione del contratto di inserimento e del contratto di apprendistato, così come definiti dal D.Lgs n°276/2003, si incontreranno entro 90 giorni per la definizione delle norme contrattuali;

Le parti si impegnano, altresì, a rivedersi non appena si sarà consolidata la normativa sulla "Legge di Orientamento" con particolare riferimento all'inquadramento previdenziale ed assicurativo dei dipendenti delle imprese agromeccaniche.

Firmato

TESTO PROPOSTO

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica alle imprese esercenti lavorazioni meccanico-agricole ed affini del settore industriale ed artigianale (sia per conto terzi sia per conto proprio e terzi) e per tutte le lavorazioni dalle stesse svolte, comprese le riparazioni e manutenzioni eseguite nelle officine meccaniche condotte direttamente dalle imprese per l'approntamento del proprio macchinario; tale contratto si applica altresì alle imprese di cui al primo comma che effettuano anche lavori e servizi di sistemazione idraulica e di manutenzione agraria e forestale, di imboscamento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree verdi, nonché a quelle che esercitano attività di frangitura di olive prevalentemente per conto terzi, e **in modo non prevalente di scavi meccanici, movimento terra e lavori affini.**

Art. 2

STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La contrattazione collettiva si svolgerà a livello nazionale e territoriale.

a) Il contratto nazionale

Il CCNL stabilisce le norme generali e le condizioni economiche minime da applicare in tutto il territorio nazionale.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il Ccnl è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

In sede di rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si tiene inoltre conto della comparazione tra inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, fermi restando i riferimenti economici di cui al precedente comma.

b) Contrattazione integrativa territoriale

I contratti integrativi territoriali stabiliscono le norme specifiche e le condizioni economiche aggiuntive da valere nelle singole realtà territoriali sulla base dei rimandi previsti dal CCNL.

I contratti integrativi possono essere provinciali, interprovinciali o regionali.

La contrattazione integrativa territoriale può essere sostituita da accordi, ad essa alternativi, aziendali e limitatamente alle materie di cui alle lettere c, d, l, m, p, del presente articolo.

La contrattazione integrativa territoriale terrà conto della situazione e delle prospettive economiche, competitive ed occupazionali del settore, dei margini di produttività media che potrà essere impegnata, eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale.

I contratti integrativi territoriali avranno validità quadriennale e potranno essere rinnovati una sola volta nell'arco di vigenza del Ccnl normalmente a metà della stessa.

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 4 mesi prima della scadenza;
- invio piattaforma, almeno 2 mesi prima della scadenza;
- inizio trattativa, almeno 1 mese prima della scadenza.

Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che hanno trovato una definizione compiuta nel contratto nazionale e demandano al livello decentrato le seguenti materie:

- a) definizione dei casi per i quali è ammessa l'assunzione a termine;
- b) definizione dei profili professionali e parametri di inquadramento;
- c) gestione dell'orario di lavoro;
- d) erogazioni salariali;
- e) elezione rappresentante per la sicurezza;
- f) ambiente e salute;
- g) individuazione dei lavori nocivi e pesanti e definizione delle relative indennità
- h) missioni e trasferte;
- i) modalità per visite mediche preventive;
- l) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale;
- m) modalità di godimento dei permessi per studio e formazione professionale;
- n) commissioni regionali per le pari opportunità;
- o) ogni altra materia espressamente richiamata nel testo del CCNL;

p) riassunzione.

Le materie inerenti la organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio e formazione professionale, i criteri di rotazione degli operai addetti a lavori nocivi, potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifiche indicazioni dei contratti integrativi.

Art. 3

DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO, INDENNITA' DI VACANZA
CONTRATTUALE.

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale: decorre pertanto dall'1.1.2004 e scade il 31.12.2007 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1.1.2004,

dall'1.1.2005, dall'1.7.2005 e scadenza il 31.12.2005

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- invio piattaforma, almeno 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- inizio trattativa, almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del Ccnl, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al precedente comma, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai quattro mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Ove tale condizione sia violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lettera c) del presente articolo sarà anticipata di tre mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di tre mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Per il rinnovo biennale intermedio della parte retributiva del Ccnl, la trattativa avrà inizio entro i 30 giorni antecedenti la sua scadenza.

In caso di mancata disdetta del Ccnl, esso s'intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

c) Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal primo giorno del 4° mese dopo la scadenza del Ccnl, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei tempi stabiliti al precedente punto b), qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sui mini retributivi contrattuali vigenti (minimi tabellari ed ex indennità di contingenza e EDR).

Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione annuo programmato.

Nel caso in cui la piattaforma rivendicativa sarà presentata in data successiva alla scadenza del Ccnl, l'indennità di vacanza contrattuale decorrerà dall'inizio del 4° mese successivo alla data di presentazione della piattaforma stessa.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del Ccnl, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Le norme del presente articolo tengono conto dello spirito e della lettera dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Art. 4

RELAZIONI SINDACALI

E' istituito un Comitato nazionale paritetico con il compito di esaminare:

- l'evoluzione del settore relativamente alle problematiche generali dello sviluppo, dell'innovazione tecnologica e dell'organizzazione del sistema delle imprese;
- l'andamento dell'occupazione, in termini qualitativi e quantitativi, nonché gli strumenti e le modalità per promuovere e valorizzare la crescita professionale dei lavoratori;
- i criteri ed i requisiti necessari per le imprese abilitate ad esercitare le attività del settore, nonché gli strumenti, anche di ordine legislativo, idonei a garantire la trasparenza e a combattere l'abusivismo;
- i problemi relativi alla salvaguardia della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, nonché le misure idonee a ridurre i rischi ed a garantire una migliore tutela degli stessi;
- il flusso di finanziamenti, anche pubblici, diretti allo sviluppo del settore.

Il Comitato è composto da 6 membri, di cui 3 designati dalla parte datoriale e 3 dalle Organizzazioni sindacali e si riunisce normalmente una volta ogni trimestre, e comunque ogni qualvolta una delle parti lo richieda. La convocazione è disposta dal Presidente, nominato alternativamente da una delle parti ogni due anni. Per il primo biennio il Presidente è nominato dalla parte datoriale.

Le deliberazioni assunte dal Comitato all'unanimità sono vincolanti per le parti firmatarie del CCNL. D'accordo tra le parti, i membri del Comitato possono essere coadiuvati da esperti esterni.

Entro il primo trimestre di ogni anno la parte datoriale fornirà al Comitato un'informazione scritta sull'andamento economico complessivo del settore e su quello dell'occupazione relativo all'anno precedente, nonché le previsioni per l'anno in corso.

Le parti istituiscono anche ai livelli territoriali Comitati paritetici con le stesse caratteristiche di quello nazionale; compiti dei Comitati paritetici territoriali sono:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;

- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato paritetico territoriale si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte dell'Unima le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte dell'Unima le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

In connessione con i processi di trasformazione organizzativa, gli imprenditori signaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché il Comitato prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Art. 5 DIRITTI SINDACALI

a) Riunioni in azienda

Alle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, anche nelle loro rappresentanze aziendali e territoriali, è riconosciuto il diritto di tenere riunioni e assemblee. I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive ove prestano la loro attività, o in altro luogo comunicato dal sindacato alle aziende, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue e solo nelle aziende che superano 5 dipendenti. Nel caso di aziende con meno di 5 dipendenti le riunioni potranno essere interaziendali al di fuori dell'unità produttiva, sempre nel limite di 10 ore. Per le ore di cui sopra sarà corrisposta la normale retribuzione. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro di norma con preavviso di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla direzione aziendale, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

In sede di contrattazione integrativa saranno individuati i criteri per la più funzionale utilizzazione delle predette ore di permesso per la partecipazione alle assemblee di cui al primo comma.

b) Rappresentanze sindacali aziendali e Rappresentanze sindacali unitarie.

Ai fini della salvaguardia dei diritti derivanti da leggi e contratti e per la tutela della condizione dei dipendenti possono essere costituite rappresentanze sindacali nell'ambito di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Tali rappresentanze possono essere comunque costituite in aziende che abbiano almeno 5 dipendenti compresi gli eventuali apprendisti.

Alla rappresentanza sindacale è riconosciuto il diritto di valutare con le direzioni aziendali interessate i piani e i programmi al fine di migliorare l'occupazione e lo sviluppo economico e i compiti previsti all'art. 2.

Il nome dei rappresentanti sindacali aziendali deve essere comunicato alle direzioni aziendali dalla relativa organizzazione sindacale territoriale.

Il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente comma può

essere disposto solo previo nullaosta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

Per le RSU- Rappresentanze sindacali unitarie, si applica l'accordo allegato 7.

c) **Permessi sindacali.**

Ciascun dirigente della RSA ha diritto, per l'espletamento del mandato, a permessi retribuiti pari a 5 ore mensili e cumulabili entro il periodo massimo di un trimestre.

Gli stessi dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente comma hanno diritto a permessi non retribuiti, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

A tal fine potranno essere utilizzati anche i permessi di cui al 1° comma.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta alla direzione aziendale, di norma tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi di lavoro per i dirigenti provinciali e di 12 giorni lavorativi, non superiore a 3 giorni consecutivi, per i dirigenti nazionali e regionali.

d) **Contributi sindacali.**

L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione dei propri dipendenti la quota di contribuzione sindacale da versare alle organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori che lo richiedono mediante delega debitamente sottoscritta.

La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore ed indicare l'importo della trattenuta da effettuare al lavoratore stesso e la organizzazione sindacale cui è diretta.

L'importo della trattenuta, su mandato del lavoratore, potrà variare nei periodi successivi a seguito di comunicazione dell'organizzazione sindacale prescelta.

Tale delega resterà valida ed operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

E' inteso che il possesso della predetta delega autorizza ed impegna l'azienda a versare tempestivamente il contributo del lavoratore sul c/c che le organizzazioni sindacali interessate indicheranno e a dare comunicazione alle organizzazioni stesse dei versamenti effettuati.

Le trattenute di cui innanzi e le relative comunicazioni sono da intendersi con cadenza mensile, salvo diversi specifici accordi al riguardo.

Nota a verbale al punto b).

Le parti concordano che per trasferimento si intende destinazione definitiva ad altra sede o unità produttiva comunque da non confondere con "comando di servizio" che ha carattere temporaneo.

Art. 6 ASSUNZIONE

I lavoratori devono essere assunti secondo le norme vigenti per il collocamento. L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato.

E' ammessa l'assunzione a termine **nei seguenti casi:**

- **quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;**
- **quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;**
- **quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;**
- **per l'esecuzione di lavori di breve durata, o a carattere saltuario, o per fase lavorativa;** nonché nei casi previsti dalla contrattazione territoriale e con le relative modalità.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto territoriale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto territoriale l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase

lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto territoriale. La contrattazione territoriale potrà inoltre prevedere l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale anche nelle seguenti ipotesi aggiuntive:

- 1. lavorazioni di messa a coltura;**
- 2. lavorazioni di preparazione del terreno e di semina;**
- 3. trattamenti fito-sanitari, concimazione delle colture agricole e trattamenti di irrigazione;**
- 4. raccolta meccanica dei prodotti agricoli, loro essiccazione e messa in sicurezza;**
- 5. esigenze imprevedute ed imprevedibili di manutenzione delle macchine;**
- 6. inserimento nella dotazione tecnica delle imprese agromeccaniche di macchine ed attrezzature ad alto tasso tecnologico la cui conduzione deve essere affidata a professionalità non presenti nell'organico aziendale;**
- 7. attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi non ordinari e non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico aziendale;**
- 8. necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici e/o calamità naturali persistenti cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico entro i tempi stabiliti per l'ultimazione dei lavori.**

Il numero massimo di rapporti di lavoro con contratto a termine potrà essere individuato prendendo a base di riferimento il numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270, ed applicando al rapporto così conseguito la percentuale del 5%; l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a sette, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a sette lavoratori con contratto a termine. In sede di contrattazione territoriale le suddette ipotesi potranno essere integrate in relazione a particolari esigenze locali.

Art. 7

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con un periodo di prova non superiore:

Operai

- a giorni 12 per quelli appartenenti ai livelli 6° e 5°;
- a giorni 24 per quelli appartenenti ai livelli 4°, 3° e 2°;

Impiegati

- a mesi 2 per quelli appartenenti ai livelli 5° e 4°;
- a mesi 4 per quelli appartenenti ai livelli 3°, 2° e 1°.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione, che sarà corrisposta al lavoratore per il tempo effettivamente lavorato durante il periodo di prova, sarà quella del livello per cui lo stesso lavoratore è stato assunto.

Scaduto il periodo di prova, di cui al primo comma del presente articolo, senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Art. 8

CLASSIFICAZIONE

I lavoratori sono inquadrati secondo la seguente scala di classificazione:

Livello 6 (ex Parametro 100), operai in possesso di relative conoscenze e capacità in grado di svolgere mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, come ad esempio gli operai comuni ed il facchino di frantoio.

Livello 5 (ex Parametro 135), operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni nell'ambito dei lavori di meccanizzazione, quali ad esempio conducente patentato di trattore o altra macchina semovente senza autonomia nella esecuzione del lavoro. Allo stesso livello appartiene pure l'aiuto frantoiano con compiti di semplice esecuzione. Impiegati di prima assunzione che svolgono lavori di semplice esecuzione non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa, come, ad esempio: dattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.

Livello 4 (ex Parametro 150), operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali

acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di svolgere, con autonomia e responsabilità, una o più mansioni, quali ad esempio conducente patentato di macchine complesse, meccanico addetto alla manutenzione ordinaria. Allo stesso livello appartiene pure il frantoiano che opera in condizione di autonomia esecutiva controllando anche più fasi del processo produttivo. Impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per l'effettuazione di operazioni di carattere tecnico-amministrativo che richiedono il possesso di una specifica preparazione professionale come, ad esempio: addetti alle registrazioni e ai servizi amministrativi, operatori CED.

Livello 3 (ex Parametro 175), impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono al datore di lavoro o al superiore, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati come, ad esempio: impiegato tecnico con compiti di controllo dell'andamento delle lavorazioni agromeccaniche, impiegati amministrativi con particolare specifica competenza nella contabilità e nella amministrazione del personale, impiegati addetti alle trattative con i clienti e con i fornitori.

Livello 2 (ex Parametro 200), operai dotati di elevata competenza professionale teorica-pratica, in grado di svolgere mansioni polivalenti di particolare complessità con responsabilità di decisioni operative autonome, quali ad esempio conducente patentato di macchine operatrici complesse, meccanico addetto alla manutenzione straordinaria.

Allo stesso livello appartiene pure il capo frantoiano che svolge normalmente le proprie mansioni in condizioni di autonomia, controllando e coordinando tutte le fasi del processo produttivo di un impianto complesso, compiendo anche operazioni la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata preparazione teorica ed esperienza di lavoro.

Livello 1 (ex Parametro 220), impiegati che, in condizioni di autonomia esecutiva e con facoltà di iniziativa adeguata nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale, attestata da uno specifico titolo di studio (perito agrario, geometra, ecc.) e accompagnata da notevole esperienza acquisita anche mediante un adeguato periodo di pratica lavorativa attinente le proprie funzioni, come ad esempio: l'impiegato che, in collaborazione con il proprio datore di lavoro, dispone, con riferimento alle richieste dei committenti dell'impresa, l'esecuzione delle varie prestazioni agromeccaniche da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro, agli acquisti di mezzi tecnici, è incaricato dell'analisi dei costi di esercizio, della formulazione delle tariffe di lavorazione e dei preventivi nonché del controllo e misurazione delle lavorazioni eseguite a favore dei committenti.

E' demandato ai CIT il compito di definire eventuali profili professionali non ricompresi nella scala classificatoria, profili intermedi e relativi parametri d'inquadramento.

Art. 9

MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente. Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, sia adibito a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Il lavoratore acquisisce il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto, con carattere continuativo, le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo:

per gli operai - di 25 giorni

per gli impiegati - di 2 mesi

Il passaggio di qualifica, di cui al precedente comma, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di qualifica superiore siano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi raggiunga almeno:

per gli operai: - 40 giorni nell'anno solare;

per gli impiegati: - 6 mesi nell'arco di 18 mesi

La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente alla qualifica superiore, ove la medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non dà diritto a passaggio alla qualifica superiore.

Art. 10

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali. Su tali basi è demandato ai CIT l'eventuale distribuzione

dell'orario di lavoro entro il limite massimo di 48 ore settimanali e 24 settimane nell'anno per 6 giorni lavorativi per settimana.

Le ore di prestazione lavorativa eccedenti l'orario ordinario saranno accorpate al fine di concedere ai lavoratori un corrispondente numero di giornate di riposo compensativo retribuito.

Per i lavoratori a tempo determinato i riposi compensativi devono essere effettuati nel corso del rapporto di lavoro.

A tale scopo si fa riferimento ad un orario settimanale medio di 39 ore, **corrispondente a 7 ore e 48 minuti giornalieri nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, e 6 ore e 30 minuti nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni.**

E' inoltre ammesso il lavoro straordinario, nei casi previsti dai CIT, entro il limite massimo di **200 ore annuali.**

L'articolazione dell'orario settimanale di lavoro è demandata alla contrattazione integrativa.

Per gli adolescenti trovano applicazione le norme di legge vigenti.

Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) lavoro notturno quello eseguito dalle ore ventidue alle ore sei del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 13.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le **nove** settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione. Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	27%
b)	lavoro notturno	35%
c)	lavoro festivo	40%
d)	lavoro straordinario festivo	50%
e)	lavoro festivo notturno	60%

Art. 12

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalle leggi sul riposo settimanale, i lavoratori siano chiamati al lavoro di domenica, gli stessi devono inderogabilmente godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 13

FESTIVITA'

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1. il primo giorno dell'anno;
2. il 6 gennaio, Epifania del Signore;
3. il 25 aprile, anniversario della liberazione;
4. il giorno di lunedì di Pasqua;
5. il primo maggio, festa del lavoro;
6. il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica ;
7. il 15 agosto, giorno dell'assunzione della B.V. Maria;
8. il primo novembre, giorno di Ognissanti;
9. il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale (*);
10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata concezione;
11. il 25 dicembre, giorno di Natale;
12. il 26 dicembre, Santo Stefano;
13. la festa del patrono del luogo (**).

Quando la festa del patrono cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, il giorno feriale

sussequente è riconosciuto come riposo compensativo.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, sarà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

- a) se non lavorano sarà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
- b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto ai lavoratori anche se sospesi dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

A seguito della legge 5 marzo 1977 n. 54 con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, per i lavoratori il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali possono altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
- b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

(*) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54

(**) Per il comune di Roma la festa dei patrono è il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Art. 14

FERIE

Ai lavoratori spettano, per ogni anno di servizio prestato, 26 giornate corrispondenti a 169 ore annue di ferie retribuite.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in cinque giorni, spettano 22 giornate di ferie retribuite (escluso il sabato).

Nell'ipotesi di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno spetta il rateo di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno medesimo.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il diritto alle ferie matura normalmente durante i periodi di malattia o infortunio. Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute nel periodo concordato col datore di lavoro, sentite le esigenze dei lavoratori. Comunque il lavoratore può scegliere il periodo in cui effettuarle fino a metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Ove, per ragioni eccezionali, il godimento delle ferie non avvenga durante l'anno di maturazione, le ferie stesse dovranno essere completate non oltre 18 mesi dal 31 dicembre dell'anno in cui sono maturate.

In caso di eccezionali esigenze che comportino il richiamo del lavoratore dalle ferie, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese eventualmente sostenute a causa del ritorno in sede.

Art.15

PERMESSI STRAORDINARI

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Art.15 bis
CONGEDI PARENTALI

I congedi, i riposi, i permessi, l'assistenza per i portatori di handicap e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità sono disciplinati dal D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53), con le modifiche introdotte dal D.L.vo 23 Aprile 2003, n.115.

Art. 16
CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario, **il lavoratore con contratto a tempo determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di 7 giorni di calendario.**

Art. 17
SERVIZIO DI LEVA

Per il servizio di leva dei lavoratori si applicano le norme vigenti in materia.

Art. 18
ASPETTATIVA

Può essere concessa al lavoratore, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocumento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, ne decorre l'anzianità agli effetti del TFR. Il datore di lavoro darà comunicazione scritta al richiedente sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti dal lavoro nei periodi di aspettativa per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (legge 300 del 20 maggio 1970).

Nel contratto di assunzione devono essere indicati il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito.

Art. 19
RETRIBUZIONE

1) Lavoratori a tempo indeterminato.

La retribuzione dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (allegato 2) è costituita da:

- a) retribuzione nazionale conglobata mensile, distinta per livello;
- b) stipendio o salario di II° livello contrattuale.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma del presente articolo.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia, od infortunio e ove previsto per le giornate di sospensione per le quali è stato richiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della cassa integrazione salariale.

2) Lavoratori a tempo determinato

La retribuzione dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato (allegato 3) è costituita da:

- a) retribuzione nazionale conglobata giornaliera, ottenuta dividendo quella mensile per 26, distinta per livello;

b) stipendio o salario di II^a livello contrattuale.

All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (3^a elemento) pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato.

Ferie	8.33%
13 ^a	8.33%
14 ^a	8.33%
Festività	5.45%

30,44%

Tale percentuale è calcolata sugli elementi di cui alle lettere a) e b), del primo comma del punto 2 del presente articolo.

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9% della retribuzione nazionale conglobata, del salario di II^a livello contrattuale, nonché per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale. Tale misura deve essere evidenziata nelle buste paga e corrisposta al lavoratore insieme alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Il TFR non si calcola sul 3^o elemento e la percentuale del 9% tiene conto della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per il 13,5 nonché del diritto alla maturazione di quote di TFR anche per frazione di mese inferiori a 15 giorni.

Art.20

MENSILITA' AGGIUNTIVE (13^a E 14^a)

I lavoratori hanno diritto alla corresponsione della 13^a e 14^a mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione in vigore nei mesi di dicembre e giugno.

Salvo diversa pattuizione collettiva in atto, la 13^a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14^a mensilità entro il 15 luglio; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive, deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tali mensilità compete anche nel caso di recesso dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come un mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la corresponsione delle mensilità aggiuntive è risolta secondo le modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.

Art. 21

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di assicurare la possibilità a tutti i lavoratori dipendenti, compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, di usufruire della previdenza integrativa così come prevista dal D.L.vo 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire al Fondo di previdenza complementare volontaria **del comparto agricolo**.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale (tempo determinato, stagionale ed avventizio).

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

Destinatari della forma pensionistica complementare nonché beneficiari delle relative

prestazioni sono i lavoratori che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro, compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata pari o superiore a 100 giornate lavorate.

La possibilità di iscrizione al fondo decorre dal momento di effettivo esercizio del fondo.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare **decorre** dalla data di **iscrizione al Fondo**.

Tale versamento sarà effettuato a cura del datore di lavoro e con le modalità stabilite **dal fondo**.

Resta comunque inteso, per assicurare la continuità ed omogeneità dei versamenti che, in costanza di rapporto di lavoro, le quote di cui sopra sono da riferirsi anche ai periodi coperti da indennità Inps ed Inail.

Le parti concordano di costituire, con la sottoscrizione del presente articolo, una Commissione paritetica eventualmente assistita da esperti esterni che, elabori uno specifico progetto di fattibilità da sottoporre alle parti.

Art.22

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Tenuto conto che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute dei lavoratori rappresentano comuni obiettivi per una crescita economica e civile diretta alla valorizzazione delle esigenze della persona umana e del suo ambiente di vita e ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti convengono:

1) ai lavoratori esposti a fattori di nocività è riconosciuto il diritto ad almeno due visite mediche annuali con regolare corresponsione del salario;

2) tramite i comitati paritetici territoriali le aziende dovranno individuare medici competenti cui affidare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a fattori di nocività;

Al fine di consentire alle aziende di programmare l'eliminazione dei rischi, oppure, ove oggettivamente non siano eliminabili, provvedere ad una progressiva riduzione degli stessi, le rappresentanze sindacali dei lavoratori e i datori di lavoro concorderanno criteri di rotazione degli operai, nello svolgimento di lavori nocivi, al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio;

3) i datori di lavoro sono tenuti 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 come: maschere, guanti, occhiali, tute, stivali, copricapo, sono assegnati in dotazione, possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

L'equipaggiamento personale sarà definito dai CIT.

Ogni cantiere dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso, fornita di medicinali e degli idonei presidi sanitari.

Ai lavoratori inviati a lavorare presso altre aziende compete una informazione dettagliata dei rischi presenti nei luoghi di lavoro dove dovranno espletare le loro mansioni.

Per particolari situazioni è necessario vengano formati ai fini della tutela della salute.

Ai fini dell'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione, si fa riferimento alle procedure di cui al D. Lds. 626/94 e successive modificazioni (analisi e valutazione dei rischi).

In ogni azienda, ai sensi dell'artt. 18 e 19 del D. Lgs. 626/94, sarà eletto almeno un Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) (all. n°6), al quale si attribuiscono i compiti di cui all'art. 9 della legge 20/5/70 n° 300.

4) Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali di competenza delle rappresentanze sindacali aziendali, **nonché della programmazione e attuazione delle misure di protezione e prevenzione e di verifica dei risultati** ai sensi dell'art. 9 della legge 20/5/ 1970, n. 300, le parti convengono che all'atto della stipula o rinnovo degli accordi integrativi:

a) si concorderanno i tempi, i modi e le priorità di programmi d'indagine finalizzati alla rilevazione e misurazione dei dati ambientali, al fine di vagliarne l'idoneità per la salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori. Le indagini saranno normalmente effettuate da enti o istituti specializzati scelti di comune accordo tra le parti;

b) sono istituiti libretti sanitari e di rischio personali, la cui predisposizione e tenuta sarà a carico delle organizzazioni sindacali dei lavoratori contraenti.

Nei libretti sanitari e di rischio personali dovranno essere annotati e periodicamente aggiornati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche, nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali e non del lavoratore; dovranno altresì essere annotati i dati relativi ai rischi cui il singolo lavoratore è esposto in rapporto alle attività lavorative prestate.

c) in sede di contrattazione integrativa, saranno individuati ed adottati i criteri più idonei di raccolta e memorizzazione dei dati risultanti dalle rilevazioni e dai controlli effettuati nell'ambiente di lavoro, nonché quelli riguardanti le assenze dovute a malattia o infortunio.

d) è consentita la consultazione del registro degli infortuni di cui all'articolo 403 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, da parte di rappresentanti sindacali, onde accertare gli eventi infortunistici riguardanti ciascun lavoratore, per essere in grado di tutelarli in ogni e qualsiasi istanza.

Le parti convengono inoltre che ai lavoratori esposti a fattori di nocività si applica un regime di orario per cui ad ogni ora effettuata in tali condizioni corrisponde una sosta retribuita di 20 minuti.

Le aziende informeranno i lavoratori interessati e le RSA dei fattori di nocività dei prodotti.

Art. 23

INDENNITA' PER LAVORI DISAGIATI

Le condizioni di lavoro disagiate non strettamente riconducibili ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro sono indennizzabili.

Le parti debbono, prima dell'avvio della contrattazione integrativa territoriale, definire l'elenco delle lavorazioni interessate.

I trattamenti economici in essere nei territori attribuiti dalla contrattazione ai fini dell'articolo 26 del precedente CCNL 1/1/2000 – 31/12/2003 saranno attribuiti in cifra ad personam.

Art. 24

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 dallo stesso lavoratore, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere almeno pari ad 1/5 del prezzo del **carburante** per chilometro di percorrenza.

Le parti si incontreranno entro il 20 gennaio di ogni anno in sede territoriale per fissare le tariffe di rimborso chilometrico in base alla fluttuazione media del costo del **carburante** registrata nell'anno precedente.

Fermo restando quanto previsto al II comma, i CIT potranno stabilire diverse modalità di criteri di individuazione dei rimborsi chilometrici.

Art. 25

TRASFERTE E MISSIONI

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio debbono essere rimborsate a piè di lista, previa documentazione, entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso spese per vitto, alloggio e viaggio.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo eccedente il normale orario contrattuale potrà essere remunerato o attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per straordinario o attraverso un'indennità di trasferta stabilita nella contrattazione integrativa.

Art. 26

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Al lavoratore a tempo indeterminato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dal primo giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al primo giugno 1982 si applicano le disposizioni all'epoca

previste, in merito all'indennità di anzianità, dai contratti applicati già in essere alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Per gli operai a tempo determinato la corresponsione del TFR è risolta secondo le modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.

Art. 27 MALATTIA ED INFORTUNIO

Per le assicurazioni sociali, la maternità, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattia e assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

Tutela della salute - visite mediche

E' data facoltà al datore di lavoro, in accordo con le organizzazioni sindacali, di disporre visite mediche finalizzate a prevenire i fattori di rischio sul lavoro.

Assenza per malattia o infortunio

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo caso di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire - da parte del lavoratore - l'invio del certificato medico attestante la malattia.

L'impresa ha facoltà di far controllare la malattia con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

In mancanza delle comunicazioni sunnominate l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Conservazione del posto

1) *Operai*

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno (1 gennaio – 31 dicembre); nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale fino alla guarigione o alla cessazione della indennità di inabilità temporanea.

2) *Impiegati*

Nel caso di malattia, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo:

- di mesi 6 per un'anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a 5 anni;
- di mesi 10 per un'anzianità di servizio presso l'azienda compresa fra 5 e 10 anni;
- di mesi 12 per un'anzianità di servizio presso l'azienda superiore a 10 anni.

Trascorso il periodo, di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso il lavoratore ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto salvi restando tutti gli altri diritti dallo stesso acquisiti in dipendenza del presente contratto.

L'impiegato nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A) Malattia

A1) *Operai*

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro, all'operaio assente per malattia, è tenuto a corrispondere un'indennità pari all'80% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi all'inizio della malattia.

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza e fino al 180° giorno il datore di lavoro deve corrispondere, all'operaio a tempo indeterminato assente per malattia, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS fino a raggiungere l'80% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Per l'operaio a tempo determinato la normativa di cui al comma precedente si applica per le malattie di durata superiore ai 10 giorni.

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

A2) *Impiegati*

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico.

Anzianità presso l'azienda mensile fino a mesi	Corresponsione dello stipendio fino a mesi	Corresponsione di mezzo stipendio mensile
a) inferiore a 5 anni	3	3

b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia professionale si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

B) Infortunio e malattia professionale

B1) *Operai*

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 100% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.

A decorrere dal 4° giorno e fino al 180°, il datore di lavoro deve corrispondere all'operaio, assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere l'80% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Se l'assenza si protrae oltre il 180° giorno il lavoratore percepirà il trattamento corrisposto dall'INAIL.

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

B2) *Impiegati*

L'impiegato in stato di infortunio o malattia professionale avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anzianità presso l'azienda mensile fino a mesi	Corresponsione dello stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione di mezzo stipendio
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio o malattia professionale si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio o malattia professionale verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

I trattamenti relativi a malattia, infortuni e malattia professionale saranno corrisposti con il normale periodo di paga.

Impegno a verbale

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato non spetta, comunque, alcun trattamento economico a carico delle aziende successivamente alla scadenza prefissata nel contratto individuale di assunzione o a quella stabilita con successivo contratto individuale di proroga.

Le parti si danno atto che quanto sopra si riferisce ai contratti di lavoro stipulati in applicazione delle disposizioni previste dalla legge.

Art. 28

CONTRATTO D'INSERIMENTO

Le parti si danno atto che non appena verrà definita l'esatta e completa regolamentazione del contratto di inserimento così come definito dal D.Lgs n°276/2003, si incontreranno entro 90 giorni per la definizione della norma contrattuale.

Art. 29

STUDIO E CORSI DI FORMAZIONE

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente e come attività ordinaria per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

A tal fine sono concessi permessi retribuiti nel limite di 150 ore nel triennio usufruibili anche in un anno sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per la frequenza a corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai

sensi dell' art. 6 della legge 53/2000, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, i cui programmi e la partecipazione verranno discussi con le RSA/RSU.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo non può superare 1 unità nel caso di aziende con 4 lavoratori, ed il 10% dei lavoratori in caso di aziende con numero superiore a 4.

Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale e risultato idoneo, verrà riconosciuto, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, il corrispondente livello di inquadramento.

Art. 29bis

FORMAZIONE CONTINUA

Le parti concordano di verificare l'adesione al fondo Interprofessionale per la Formazione Continua in agricoltura, di cui all'art. 118 della Legge n° 388/2000 e successive modificazioni.

Le Parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva dei servizi offerti ai propri associati, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi e concordati, tra le parti stesse, da finanziare, oltre che attraverso il fondo interprofessionale nazionale, attraverso l'offerta articolata territorialmente da regioni ed enti locali (come peraltro previsto anche dall'art. 6, commi 1 e 4, della legge 53/2000).

I criteri di individuazione dei lavoratori e le modalità di orario connesse alla partecipazione agli interventi formativi concordati tra le parti saranno definiti dalla contrattazione collettiva aziendale e/o territoriale.

La partecipazione alle attività di formazione continua e permanente previste al presente articolo ed al precedente e l'acquisizione di maggiori competenze potrà avere riscontro, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nei percorsi di carriera e nei relativi livelli di inquadramento del personale.

Art. 30

PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione della raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna (leggi 903/77 e 125/91), attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

A tal fine potrà essere costituita apposita sottocommissione nazionale paritetica nell'ambito del Comitato nazionale paritetico di cui all'art. 4 del presente CCNL.

Analoghe commissioni potranno essere costituite in sede di contrattazione integrativa.

Art. 31

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo Unico D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche).

Art.32

TUTELA DELLA MATERNITA'

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore. Il datore di lavoro garantirà e anticiperà il 100 % della retribuzione in caso di maternità per i 5 mesi da usufruire prima e dopo il parto previsti dal congedo parentale (ex astensione obbligatoria), nonché l'anticipazione del 30 % della retribuzione per l'eventuale utilizzazione del congedo parentale nei termini e con le modalità previste dall'art. 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n° 151.

Art. 33 MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

a. molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva europea 2002/73:

discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;

discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, l' U.N.I.M.A si impegna a promuovere iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

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

b. mobbing.

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle

condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e status, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate. In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, le Parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine l'UNIMA si impegna a promuovere iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.

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

Art. 34

LAVORATORI SVANTAGGIATI

I lavoratori di cui è accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990 n. 162 e successive integrazioni, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

Il datore di lavoro, dopo il programma terapeutico e socio-riabilitativo cui si è sottoposto il lavoratore tossicodipendente od etilista e, comunque, prima del suo reinserimento nel posto di lavoro, si riserva la facoltà di accertare, mediante apposita visita medica presso una struttura pubblica. La permanenza delle attitudini professionali previste dalla qualifica di appartenenza.

I lavoratori familiari di tossicodipendente od etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il relativo servizio ne attesti la necessità, per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

I lavoratori genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa come previsto dal presente articolo, indicando nel contratto di assunzione il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito.

Art. 35

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte nei limiti stabiliti dalla legge e comunque per almeno un lavoratore ogni anno.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

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

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;

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

d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge, quando imposta con provvedimento delle autorità competenti;

e) congedo formativo ai sensi degli articoli 3, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000 n° 53.

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

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

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

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

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

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

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;

- da copia autenticata dalla licenza edilizia

- dal progetto, comprensivo dei corsi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

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

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

1. il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;

2. il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;

3. l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori, la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro due anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata A.R. entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che, comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al primo gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità;

- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti

handicappati, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF. I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione, così come previsto alla lettera d) del presente articolo.

Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari, potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

Art. 36 NORME IN MATERIA DISCIPLINARE

Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, così come modificato dalla legge 108/90.

Ammonizione, multa, sospensione

Normalmente il richiamo verbale può essere adottato nei casi di prima mancanza, l'ammonizione scritta nei casi di recidiva per mancanza non grave, la multa nei casi di recidività, la sospensione nei casi di ulteriore recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1. che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
5. che sia trovato addormentato;
6. che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
7. che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
8. che occulto materiale o scarti di lavorazione;
9. che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene, alla disciplina, purché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
10. che commetta infrazioni di analoga gravità.

L'importo delle multe, non sostituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, alle casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

1. rissa e vie di fatto nel luogo di lavoro;
2. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi e alle ferie;
3. gravi offese verso i compagni di lavoro;

4. lavorazione e costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso e per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione e di costruzione di rilevante entità;
5. recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
6. furto;
7. abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'azienda;
8. danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
9. danneggiamento volontario e messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
10. atti implicantici dolo e colpa grave con danno per l'azienda;
11. alterazione dolosa dei sistemi aziendali di controllo;
12. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose;
13. insubordinazione grave verso i superiori;
14. ritiro della patente di guida per motivi di manifesta e comprovata negligenza e imperizia. Nel caso di specie la patente di guida deve costituire titolo specifico per la conduzione delle macchine di cui alla declaratoria delle mansioni inerenti la qualifica di appartenenza del lavoratore.

Art. 37

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Oltre ai motivi di giusta causa di licenziamento di cui al precedente articolo, rappresentano giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604 i seguenti fatti:

1. maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla legge 54 del 1982;
2. cessazione dell'attività aziendale;
3. sostanziale riduzione della attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato, nei casi e con le procedure previste dalle leggi, saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le organizzazioni sindacali.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

- a) violenza e vie di fatto;
- b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre tre mesi;
- c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 38

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

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

- a) operai: 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni
- b) impiegati:

Anni di servizio	Liv.5° e 4°	Liv.3° e 1°
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese
oltre 5 fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi

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

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato

preavviso come quella prevista per il licenziamento.

Art. 39
CONTROVERSIE

Individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore dalla mancata od erronea applicazione dell'articolato del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle organizzazioni sindacali cui aderiscono od abbiano conferito mandato, il datore di lavoro ed il lavoratore.

Collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti le organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti integrativi.

Art. 40
APPRENDISTATO

Le parti si danno atto che non appena verrà definita l'esatta e completa regolamentazione del contratto di apprendistato così come definito dal D.Lgs n°276/2003, si incontreranno entro 90 giorni per la definizione della norma contrattuale. Nell'immediato si continua ad applicare quanto previsto dall'Accordo nazionale per la disciplina dell'apprendistato (all. n°9) del C.C.N.L. del 9 dicembre 1999 con esclusione della limitazione temporale prevista dal 4 comma dell'art.1.

Art. 41
CONTRIBUTO PER ASSISTENZA CONTRATTUALE

I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, versano a favore delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali, stipulanti il presente contratto, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è pari allo 0,50% della retribuzione giornaliera del lavoratore, di cui lo 0,25% a carico dello stesso e lo 0,25% a carico del datore di lavoro (allegato 10).

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare, tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 42
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve tutte le condizioni, economiche e normative, di miglior favore eventualmente in atto, derivanti dalla precedente contrattazione.

Tabelle retributive a tempo indeterminato mensili

Retribuzione nazionale conglobata mensile

Dal 1.7.2005

Operai ed Impiegati a tempo indeterminato

Parametro	€uro
Liv.6 (ex par.100)	994,23

Liv.5 (ex par.135)	1.062,63
Liv.4 (ex par.150)	1.112,52
Liv.3 (ex par.175)	1.201,47
Liv.2 (ex par.200)	1.286,82
Liv.1 (ex par.220)	1.355,94

Area operai a tempo determinato

Retribuzione nazionale conglobata giornaliera

	Retribuz. Conglob. €uro	3° elem. 30,44% €uro	Totale €uro
Liv.6 (ex par.100)	36,32	11,05	47,37
Liv.5 (ex par.135)	40,87	12,44	53,31
Liv.4 (ex par.150)	42,79	13,03	55,81
Liv.3 (ex par.175)			
Liv.2 (ex par.200)	49,49	15,07	64,56
Liv.1 (ex par.220)			

Note: agli operai a tempo determinato compete inoltre il tfr nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello.

Tabelle retributive a tempo indeterminato mensili

Retribuzione nazionale conglobata mensile

Dal 1.1.2005

Operai ed Impiegati a tempo indeterminato

Parametro	€uro
Liv.6 (ex par.100)	926,58
Liv.5 (ex par.135)	1.042,77
Liv.4 (ex par.150)	1.091,72
Liv.3 (ex par.175)	1.179,01
Liv.2 (ex par.200)	1.262,77
Liv.1 (ex par.220)	1.330,59

Area operai a tempo determinato

Retribuzione nazionale conglobata giornaliera

	Retribuz. Conglob. €uro	3° elem. 30,44% €uro	Totale €uro
Liv.6 (ex par.100)	35,64	10,85	46,49
Liv.5 (ex par.135)	40,11	12,21	52,31
Liv.4 (ex par.150)	41,99	12,78	54,77
Liv.3 (ex par.175)			
Liv.2 (ex par.200)	48,57	14,78	63,35
Liv.1 (ex par.220)			

Note: agli operai a tempo determinato compete inoltre il tfr nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello.

Tabelle retributive a tempo indeterminato mensili

Retribuzione nazionale conglobata mensile

Dal 1.1.2004

Operai ed Impiegati a tempo indeterminato

Parametro	€uro
Liv.6 (ex par.100)	908,93
Liv.5 (ex par.135)	1.022,91
Liv.4 (ex par.150)	1.070,93
Liv.3 (ex par.175)	1.156,56
Liv.2 (ex par.200)	1.238,71
Liv.1 (ex par.220)	1.305,25

Area operai a tempo determinato

Retribuzione nazionale conglobata giornaliera

	Retribuz. Conglob. €uro	3° elem. 30,44% €uro	Totale €uro
Liv.6 (ex par.100)	34,96	10,64	45,60
Liv.5 (ex par.135)	39,34	11,98	51,32
Liv.4 (ex par.150)	41,19	12,54	53,73
Liv.3 (ex par.175)			
Liv.2 (ex par.200)	47,64	14,50	62,15
Liv.1 (ex par.220)			

Note: agli operai a tempo determinato compete inoltre il tfr nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello.

Tabelle retributive a tempo indeterminato mensili

Retribuzione nazionale conglobata mensile

Dal 1.1.2004

Operai ed Impiegati a tempo indeterminato

Parametro	€uro
Liv.6 (ex par.100)	908,93
Liv.5 (ex par.135)	1.022,91
Liv.4 (ex par.150)	1.070,93
Liv.3 (ex par.175)	1.156,56
Liv.2 (ex par.200)	1.238,71
Liv.1 (ex par.220)	1.305,25

Area operai a tempo determinato

Retribuzione nazionale conglobata oraria

	Retribuz. Conglob. €uro	3° elem. 30,44% €uro	Totale €uro
Liv.6 (ex par.100)	5,38	1,64	7,02
Liv.5 (ex par.135)	6,05	1,84	7,90
Liv.4 (ex par.150)	6,34	1,93	8,27
Liv.3 (ex par.175)			
Liv.2 (ex par.200)	7,33	2,23	9,56
Liv.1 (ex par.220)			

Note: agli operai a tempo determinato compete inoltre il tfr nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del

salario di 2° livello.

Tabelle retributive a tempo indeterminato mensili
Retribuzione nazionale conglobata mensile
Dal 1.1.2005

Operai ed Impiegati a tempo indeterminato

Parametro	€uro
Liv.6 (ex par.100)	926,58
Liv.5 (ex par.135)	1.042,77
Liv.4 (ex par.150)	1.091,72
Liv.3 (ex par.175)	1.179,01
Liv.2 (ex par.200)	1.262,77
Liv.1 (ex par.220)	1.330,59

Area operai a tempo determinato
Retribuzione nazionale conglobata oraria

	Retribuz. Conglob. €uro	3° elem. 30,44% €uro	Totale €uro
Liv.6 (ex par.100)	5,48	1,67	7,15
Liv.5 (ex par.135)	6,17	1,88	8,05
Liv.4 (ex par.150)	6,46	1,97	8,43
Liv.3 (ex par.175)			
Liv.2 (ex par.200)	7,47	2,27	9,75
Liv.1 (ex par.220)			

Note: agli operai a tempo determinato compete inoltre il tfr nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello.

Tabelle retributive a tempo indeterminato mensili
Retribuzione nazionale conglobata mensile
Dal 1.7.2005

Operai ed Impiegati a tempo indeterminato

Parametro	€uro
Liv.6 (ex par.100)	994,23
Liv.5 (ex par.135)	1.062,63
Liv.4 (ex par.150)	1.112,52
Liv.3 (ex par.175)	1.201,47
Liv.2 (ex par.200)	1.286,82
Liv.1 (ex par.220)	1.355,94

Area operai a tempo determinato
Retribuzione nazionale conglobata oraria

	Retribuz. Conglob. €uro	3° elem. 30,44% €uro	Totale €uro
Liv.6 (ex par.100)	5,59	1,70	7,29
Liv.5 (ex par.135)	6,29	1,91	8,20

Liv.4 (ex par.150)	6,58	2,00	8,59
Liv.3 (ex par.175)			
Liv.2 (ex par.200)	7,61	2,32	9,93
Liv.1 (ex par.220)			

Note: agli operai a tempo determinato compete inoltre il tfr nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello.