

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DI
MANUTENZIONE, SISTEMAZIONE E CREAZIONE DEL
VERDE PUBBLICO E PRIVATO

26 aprile 2006

(1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009)

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 – Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di imboscamento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e i lavoratori da esse dipendenti.

In particolare, il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;
- opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;
- impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;
- opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica,

nonché attività agli stessi complementari.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente contratto collettivo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6 lettera e) della legge 92/1979.

Art. 2 – Assetti contrattuali

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro assume come propri i principi ispiratori del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e ne attua, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale, le finalità e gli indirizzi.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo indicati in tal senso al punto 2 del titolo "Assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993.

Il contratto collettivo nazionale di categoria – che ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva – definisce quindi tutti gli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro intercorrente tra le imprese ed i lavoratori di cui al precedente articolo 1.

Il secondo livello di contrattazione è aziendale e riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto nazionale, secondo le modalità e negli ambiti di

applicazione definiti a livello nazionale. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

Considerata la novità della presente regolamentazione contrattuale e la necessità di disporre di un congruo periodo di applicazione e valutazione della stessa, le parti concordano – in via transitoria e per la durata del presente contratto – che le predette erogazioni possono essere definite in occasione della revisione biennale dei minimi contrattuali. Tali erogazioni non trovano applicazione nelle imprese che già riconoscono premi legati a incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

Le erogazioni di cui al presente articolo devono avere quelle caratteristiche di totale variabilità e non determinabilità a priori che consentono l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal Protocollo citato.

Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

Fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste nei singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2006 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009, per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2007.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, in caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno due mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà come conseguenza a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30 per cento del tasso d'inflazione programmata applicato sui minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50 per cento dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della “indennità di vacanza contrattuale” come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

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

Art. 4 – Procedure di rinnovo dei contratti di secondo livello

La contrattazione di secondo livello aziendale si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell’arco di vigenza del contratto collettivo nazionale, secondo quanto previsto nel Protocollo del 23 luglio 1993, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto nazionale.

L’accordo aziendale ha durata quadriennale.

Le piattaforme per il rinnovo devono essere presentate entro e non oltre due mesi prima della scadenza del contratto.

Soggetti negoziali di parte sindacale per la contrattazione di secondo livello sono le rappresentanze sindacali unitarie/rappresentanze sindacali aziendali e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle strutture delle organizzazioni datoriali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello può essere svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

Art. 5 – Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle territoriali loro aderenti.

Le parti, nella prima fase di vigenza del presente contratto, promuoveranno l’applicazione del contratto medesimo presso le aziende di cui al precedente art. 1, individuando i tempi, le modalità ed i criteri applicativi, fermi restando per i lavoratori dipendenti trattamenti complessivi non inferiori a quelli corrisposti in base ai contratti precedentemente applicati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – Relazioni sindacali

Le Parti firmatarie, riconoscendo come obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di efficienza e competitività delle aziende e la valorizzazione del lavoro e della occupazione, affermano di promuovere e sviluppare corrette relazioni sindacali.

È necessità condivisa dalle Parti attivare un sistema di relazioni sindacali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e rispetto delle specifiche prerogative, caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione.

Art. 7 – Osservatorio

Osservatorio nazionale

L'osservatorio nazionale è la sede delle informazioni e del confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del comparto della creazione e manutenzione del verde, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti;
- la tutela della salute e dell'ambiente.

L'osservatorio nazionale è composto da un Consiglio formato da sei componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti datoriali e dei lavoratori ed è costituito entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto nazionale di lavoro. Esso si riunisce almeno due volte l'anno.

Art. 8 – Comitati paritetici per la sicurezza

Gli aspetti applicativi in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro concernenti la rappresentanza dei lavoratori e gli organismi paritetici sono disciplinati dal verbale di accordo su “*Rappresentante per la sicurezza e comitati paritetici*” del 18 dicembre 1996, da considerarsi parte integrante del presente contratto.

Per quanto attiene ai compiti assegnati dal predetto accordo al comitato paritetico nazionale, le parti convengono di assegnare le rispettive funzioni ad una apposita sezione dell'osservatorio nazionale di cui all'art. 7 composta in misura paritetica.

Art. 9 – Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro

Le parti si impegnano ad incontrarsi successivamente alla stipula del presente contratto, anche su richiesta di una di esse, per definire entro il 30 giugno 2006 gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva degli istituti previsti dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, preferibilmente attraverso la stipula di un Protocollo unico valido per tutti i lavoratori del settore.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO, COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO

Art. 10 – Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è regolata dalle vigenti disposizioni di legge. Essa può avvenire a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato secondo quanto previsto dal successivo art. 12, con l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni prescritte dalle disposizioni di legge vigenti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro nei confronti delle amministrazioni competenti e del lavoratore.

Art. 11 – Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In assenza, il lavoratore si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto.

Il periodo di prova è fissato in sei mesi per i lavoratori dei livelli 1° e 2°, in mesi quattro per i lavoratori dei livelli 3° e 4° e in mesi due per i lavoratori dei livelli 5° e 6°.

In caso di rapporti a termine di durata inferiore all'anno, ma comunque superiori a trenta giorni, il periodo di prova è fissato per tutti i livelli in quindici giorni.

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

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 12 – Contratto di lavoro a termine

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, nonché negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

A titolo esemplificativo, l'assunzione con contratto a tempo determinato è consentita nelle seguenti ipotesi:

- lavorazioni a fasi successive che richiedono personale diverso, per specializzazione, da quello normalmente impiegato e per il quale non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione straordinaria;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;
- promozione di nuovi servizi destinati a nuovi mercati;
- attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria;

- imprevista intensificazione di attività anche derivante dall'acquisizione di nuovi lavori o anche indotta dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le normali risorse;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
- lavori eseguiti tramite appalto specifico con un termine di consegna, per la manodopera aggiuntiva alla manodopera dell'azienda.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4, c. 2, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di dipendenti assenti dal lavoro per congedo di maternità o paternità ovvero per congedo parentale può avvenire anche con anticipo fino a un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

L'apposizione del termine deve risultare, direttamente o indirettamente, da atto sottoscritto, anche in forma di lettera, nel quale sono specificate le ragioni di cui al primo comma, e che deve essere consegnato al lavoratore contestualmente all'inizio della prestazione.

All'inizio di ogni anno solare l'azienda riferirà alle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero alle rappresentanze sindacali unitarie sulle quantità, le tipologie di attività e le caratteristiche professionali dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi formativi e informativi sulle materie riguardanti la sicurezza sul lavoro e il processo lavorativo. Modalità e strumenti di tali interventi saranno definiti in sede di contrattazione aziendale.

Qualora al contratto a termine subentrasse un rapporto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato con il rapporto a termine varrà ad ogni effetto ai fini dell'anzianità.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni con le medesime mansioni a condizione che manifestino per iscritto la loro disponibilità entro trenta giorni dal termine del precedente rapporto di lavoro. Le richieste debbono essere soddisfatte nel limite minimo di 2/3.

Resta fermo che gli operai addetti a lavori e servizi di sistemazione, creazione e manutenzione di aree a verde – essendo equiparati agli operai agricoli a tempo determinato ai sensi dell'art. 6, lettera e), legge 92/79 – sono esclusi dall'ambito di applicazione del d.lgs. 368/2001, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del medesimo decreto.

Art. 13 – Cessazione di appalto

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso, di preferenza, a quegli stessi lavoratori.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 14 – Rapporti di lavoro a tempo parziale

I contratti di lavoro a tempo parziale debbono essere stipulati per iscritto ai sensi del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modiche e integrazioni e contenere l'indicazione delle mansioni e la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Nel contratto debbono essere altresì indicati lo stipendio convenuto secondo il livello di inquadramento, nonché la spettanza degli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL in misura proporzionale alla prestazione lavorativa ridotta, rispetto a quella a tempo pieno.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi. Inoltre, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento. Nel caso in cui il preavviso sia ridotto a 2 giorni la maggiorazione è del 18 per cento.

I contratti aziendali possono prevedere la corresponsione di una indennità forfettaria in luogo delle maggiorazioni previste in caso di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche o flessibili.

La disciplina del lavoro supplementare e delle relative indennità è demandata alla contrattazione aziendale.

In attesa della definizione della disciplina del lavoro supplementare da parte della contrattazione aziendale, e salvo diversa previsione della stessa, è consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Art. 15 – Apprendistato professionalizzante

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono qui di seguito

gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 49 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Durata

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

Livelli	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Primo	18	18	24	60
Secondo	18	18	24	60
Terzo	12	12	24	48
Quarto	12	12	24	48
Quinto	-	-	24	24

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

In caso di malattia e infortunio sul lavoro all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli Istituti previdenziali e assistenziali.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Formazione

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, etc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a

consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali è pari a 120 ore medie annue.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa e cioè della capacità di erogare direttamente o di organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità e-learning, on the job e in affiancamento.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.

Le parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nelle more dell'emanazione della legislazione regionale, le parti, al fine di dare piena e immediata attuazione, su tutto il territorio nazionale, al rapporto di apprendistato professionalizzante, definiscono, qui di seguito, i profili formativi del settore della creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis, art. 49, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come da allegato al presente contratto.

I profili formativi così individuati valgono anche ai sensi del comma 5-ter, art. 49, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il quale prevede che "in caso di formazione esclusivamente aziendale, invece, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale, o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero agli enti bilaterali".

Tali profili formativi, per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico/professionali generali e specifiche, potranno essere successivamente aggiornati e integrati dalle medesime parti, anche con il supporto tecnico di Agriform.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 276/2003, continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Fino alla piena attuazione dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra i quindici e i diciotto anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge 196/97. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economici e normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

TITOLO IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16 – Classificazione del personale

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili generali.

Le esemplificazioni dei profili generali si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulate in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Qualora per esercitare l'attività siano richieste specifiche autorizzazioni, è sottinteso che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

1° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di un settore di essa, con autonomia di concezione e potere di iniziativa.

Profili

Impiegati

- direttore tecnico/amministrativo/commerciale e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni;
- responsabile del servizio tecnico/amministrativo/commerciale che collabora direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente.

2° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente, o del direttore, o del responsabile, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa, ovvero allo svolgimento di lavori complessi richiedenti specifica specializzazione tecnica.

I lavoratori appartenenti a questo livello si distinguono nelle categorie A e B a seconda del rispettivo grado di specializzazione, come dalla seguente esemplificazione dei profili professionali.

Profili 2° livello A

- capo reparto e capo ufficio tecnico/amministrativo/commerciale;
- progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini e di altre opere di creazione del verde;

Profili 2° livello B

- tecnico in grado di strutturare e costruire impianti irrigui e di regime delle acque di superficie in ogni particolare e in ogni situazione, nonché ogni montaggio idraulico ed elettrico;
- potatore di alberi in grado di operare con capacità di pianificazione del cantiere di potatura e in possesso di complete conoscenze agronomiche delle diverse tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere specialista in possesso di complete conoscenze per affrontare e risolvere ogni problema di manutenzione delle diverse tipologie di aree verdi (giardini, parchi, aree boschive, ecc.) e in grado di interpretare disegni e planimetrie di progetto dandone pratica esecuzione nella realizzazione di aree verdi;
- operatore in possesso di complete conoscenze tali da consentirgli l'esecuzione di progetti di rinaturazione e di manutenzioni ordinarie e straordinarie di silvicoltura;
- conduttore meccanico che, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati o automezzi di portata superiore a 75 quintali, provvede alla loro manutenzione e riparazioni ordinarie con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

3° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione né potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale, ovvero lavori di media complessità richiedenti un certo grado di specializzazione tecnica.

Profili

Impiegati

- contabile;
- impiegato amministrativo/commerciale;
- corrispondente in lingue estere.

Operai

- potatore di alberi in possesso di buone conoscenze agronomiche delle tecniche di potatura per la corretta esecuzione delle potature di alberi ornamentali in genere;
- giardiniere in grado di operare secondo le regole agronomiche/paesaggistiche nella costruzione e manutenzione di parchi e giardini ed aree a verde in genere, nonché in possesso di buone conoscenze circa la formazione, la manutenzione e le patologie di ogni tipo di manto erboso;
- meccanico in grado di mantenere il parco macchine e le attrezzature dell'azienda;
- conduttore patentato di autotreni, automezzi e macchine operatrici.

4° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questa categoria i lavoratori che eseguono operazioni inerenti la contabilità, l'amministrazione e simili, ovvero compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali – acquisite per pratica o per titolo – ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

Profili

Impiegati

- addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti;
- assistenti;
- operatori informatici;
- disegnatori tecnici;
- magazzinieri, vale a dire impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino.

Operai

- operaio in grado di provvedere agli scavi, alla stesura di tubi e di cavi, ad ogni montaggio idraulico, a montaggi elettrici in bassa tensione, a riparazioni su impianti esistenti, alla sistemazione di irrigatori in funzione del verde sia nelle situazioni semplici e sia sulla base di un progetto;
- giardiniere manutentore in grado di affrontare e risolvere ogni problema di ordinaria manutenzione delle aree verdi;
- operaio in grado di eseguire opere di ingegneria naturalistica – regimazione delle acque, quali opere in legno (viminate, palizzate, ecc.) e in pietra (gabbionate, scogliere, ecc.), idrosemine, piantagioni ed opere.

5° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano mansioni e compiti esecutivi non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili

Impiegati

- addetti a semplici mansioni di segreteria;
- addetti alle spedizioni;
- terminalista centro elaborazione dati addetto all'acquisizione dei dati.

Operai

- potatore di arbusti, siepi e sarmentose in grado di operare secondo le tecniche agronomiche, nonché di effettuare potature su alberi seguendo le indicazioni fornitegli;
- giardiniere generico in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per l'esecuzione di lavori di piantumazione di alberi e arbusti, di semplici opere di arredo e di ordinaria manutenzione di aree verdi, nonché in possesso di conoscenze pratiche e/o teoriche per la formazione e la manutenzione dei manti erbosi;
- conduttore di piccoli mezzi meccanici.

6° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti a mansioni generiche e semplici, non richiedenti specifici requisiti professionali.

Profili

Impiegati

- uscieri, fattorini, commessi.

Operai

- operaio in grado di eseguire le operazioni più semplici (scavi, stesura di tubi, montaggio di giunti, ricopertura e piantumazione, potatura, tosatura dei prati con macchine semplici, stesura e modellazione del terreno, ecc.), nonché di fornire supporto agli operai degli altri livelli di inquadramento.

Art. 17 – Disciplina dei quadri

a) Definizione della figura dei Quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, sono considerati “quadri” quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei “quadri” quei lavoratori che, nell'ambito del 1° livello di classificazione di cui all'art. 16, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce pertanto, la qualifica di “quadro” a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei “quadri” come individuata nella precedente lettera a), spetta, con decorrenza dal 1° gennaio 2006, una indennità mensile pari a 200,00 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

c) Variazione e mansioni di qualifica

In base all'art. 6 della legge 190/85, nel caso di svolgimento delle mansioni di “quadro” da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di “quadro” diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo contratto nazionale di lavoro, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposita separata convenzione.

Art. 18 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali

I lavoratori devono essere adibiti alle mansioni relative al livello professionale di assunzione e retribuiti con lo stipendio ad esso corrispondente.

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

Ai fini del passaggio al livello professionale con retribuzione superiore di cui al precedente comma, non vengono conteggiati i periodi di lavoro svolti in sostituzione di altri lavoratori assenti per malattia, infortunio, richiamo alle armi, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

TITOLO V NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DEL LAVORO

Art. 19 – Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista al primo comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale potrà essere effettuata su cinque giorni o attraverso una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero nella giornata di sabato e conseguente redistribuzione negli altri giorni di lavoro.

Modalità e criteri per la distribuzione e la variabilità dell'orario di lavoro sono concordati in sede aziendale.

Art. 20 – Riposo settimanale

Ai lavoratori spetta un periodo di riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se per esigenza dell'azienda fosse richiesta la prestazione di lavoro nella giornata di domenica, dovrà essere concesso il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana successiva.

In base alle vigenti disposizioni legislative, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Art. 21 – Ferie

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a ventisei giorni.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, spettano tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati in azienda. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i bambini di età inferiore a 16 anni e per gli adolescenti di età superiore a 16 anni, ma inferiore a 18 anni si applica l'art. 23 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificato dall'art. 2 del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345.

Il datore di lavoro, nello stabilire il periodo di ferie, deve tenere conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 19 commi 2 e 3 il computo delle ferie è rapportato a ore.

Dichiarazione a verbale

Agli impiegati a tempo indeterminato in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto nazionale di lavoro, resta applicabile la disciplina delle ferie in essere, se più favorevole.

Art. 22 – Permessi per formazione continua

Nell'ambito delle iniziative di formazione individuale e collettiva del presente contratto, al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi per formazione professionale di interesse agrario, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio, con facoltà di cumularle in un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il lavoratore a tempo

indeterminato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Il numero dei lavoratori tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10 per cento per quelle aziende che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi sono demandate alla contrattazione aziendale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione continua riconosciuti dall'art. 6 della legge 53/00 citata.

Art. 23- Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

- 1) Fondo interprofessionale per la formazione continua;
- 2) Agriform;
- 3) Centro di formazione agricola.

1) 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.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo 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 quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2) Agriform è l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi similari a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'ISFOL. Nelle attività di rilevamento

e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (osservatori) previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e ai Centri di formazione agricola.

3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello “flessibile”) in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale e scolastica e, dall’altra, con il mondo delle imprese all’interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell’occupazione in connessione con l’attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l’impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Per quanto attiene ai tempi e alle modalità di costituzione dei sopra citati organismi, trattandosi di enti chiamati ad operare in favore di tutti i lavoratori dipendenti del settore, si rinvia a quanto previsto dalla contrattazione collettiva del settore agricolo.

Art. 24 – Permessi straordinari

In caso di matrimonio il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di quattordici giorni.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di tre giorni per motivi familiari o per altri casi.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Art. 25 – Permessi per corsi di recupero scolastico

Al lavoratore a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell’arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento, il numero di 1, per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato.

Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi sono demandate alla contrattazione aziendale.

Le modalità di fruizione previste nel presente articolo valgono anche per i congedi per la formazione riconosciuti dall’art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 26 – Congedi parentali

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del citato Testo Unico, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 27 – Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- il primo dell'anno
- il 6 gennaio, Epifania del Signore
- il 25 aprile, Anniversario della Liberazione
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il 1° maggio, festa del lavoro
- il 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica
- il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria
- il 1° novembre, giorno di Ognissanti
- il 4 novembre, giorno dell'Unità nazionale
- l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione
- il 25 dicembre, giorno di Natale
- il 26 dicembre, S. Stefano
- la Festa del Patrono del luogo

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi agli operai a tempo indeterminato 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, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

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

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate è dovuto agli operai a tempo indeterminato anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane dalla sospensione.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 30 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 28.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi e del Verbale di Accordo 2 maggio 1977, punto 5°, nonché a seguito del DPR 28 dicembre 1985, n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto dal comma precedente, per gli operai a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 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 (S. 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, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

- a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette quattro giornate di festività soppresse possa essere compensata, anziché 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.

Dichiarazione del ministro

Il Ministro, a chiarimento della normativa contrattuale e legislativa in materia di festività soppresse di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54, precisa che la prestazione lavorativa svolta in dette ex festività deve essere regolarmente pagata in aggiunta alla normale retribuzione. (Riprodotta dal CCNL 25 giugno 1979 per gli operai agricoli e florovivaisti).

Art. 28 – Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 19;
- 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. 27.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione, da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati all'art. 30 sono le seguenti:

- | | |
|---------------------------------|-----|
| a) lavoro straordinario | 29% |
| b) lavoro notturno | 48% |
| c) lavoro festivo | 40% |
| d) lavoro straordinario festivo | 50% |
| e) lavoro festivo notturno | 55% |

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

Il limite massimo annuo di lavoro straordinario è fissato in 250 ore.

Art. 29 – Interruzioni e recuperi

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

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

Per gli operai a tempo indeterminato, laddove non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Le modalità operative dei recuperi possono essere disciplinate a livello aziendale.

TITOLO VI NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 30 – Retribuzione

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale, definito in sede di contratto nazionale, fissato per i singoli livelli previsti dall'art. 16 (*Classificazione dei lavoratori*);
- 2) terzo elemento, per gli operai a tempo determinato.

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

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

La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale.

Fermo restando che la retribuzione è corrisposta per i giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate, i salari sono esposti in forma oraria per gli operai a tempo determinato e in forma mensile per tutti gli altri lavoratori.

Le modalità e il periodo di pagamento dei salari potrà essere 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.

I salari contrattuali stabiliti a livello nazionale sono quelli di cui alla tabella A (allegato 1).

I predetti salari contrattuali sono aumentati:

- a decorrere dal 1° luglio 2008 del 4 per cento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2009 del 2,7 per cento.

Art. 31 – Ex scala mobile

Nella retribuzione di cui all'art. 30 è contenuta l'indennità di contingenza così come stabilita dalle leggi 26 febbraio 1986, n. 38 e 13 luglio 1990, n. 191, e successive modifiche e integrazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992).

Art. 32 – Tredicesima mensilità

Ai lavoratori spetta, al termine di ogni anno, una tredicesima mensilità, da erogarsi entro il 15 dicembre, pari alla retribuzione mensile ordinaria in vigore nello stesso mese di dicembre.

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

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

Per gli operai a tempo determinato la tredicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 30.

Art. 33 – Quattordicesima mensilità

Ai lavoratori deve essere corrisposta, con la retribuzione del mese di giugno, una quattordicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile ordinaria in vigore nello stesso mese di giugno.

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

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

Per gli operai a tempo determinato la quattordicesima mensilità è compresa nella percentuale relativa al terzo elemento previsto dall'art. 30.

Art. 34 – Scatti di anzianità

I lavoratori a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio svolto presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a euro:

– 1° livello	20,00
– 2° livello (A e B)	18,00
– 3° livello	15,00
– 4° livello	13,00
– 5° livello	11,00
– 6° livello	10,00

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di sette (7) e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio al profilo professionale con livello retributivo superiore, il lavoratore conserva il numero degli aumenti periodici già maturati ed ha diritto alla loro rivalutazione qualora l'importo previsto per il nuovo profilo professionale sia più elevato. In tal caso, lo stesso operaio ha altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità sino al raggiungimento del numero massimo di cinque.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante ai lavoratori è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità e degli altri istituti contrattuali.

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di applicazione del presente contratto collettivo, resta applicabile la disciplina contrattuale degli scatti di anzianità in essere, se più favorevole.

Art. 35 – Indennità e rimborsi spese

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal Comune di alloggiamento in loco. In tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggiamento in loco.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione aziendale disciplinerà la materia dei rientri.

Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- euro 8,00 fino a 15 chilometri;
- euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;
- euro 26,00 oltre 40 chilometri.

Al dipendente che – previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto – usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Ai fine dell'applicazione della presente norma, per “sede abituale di lavoro” deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfetizzati dalla contrattazione aziendale.

Art. 36 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che 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 anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro con decorrenza 1° giugno 1982, vale a dire a partire dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982 si applicano le disposizioni legislative previgenti in materia di indennità di anzianità.

In caso di morte del lavoratore le indennità spettanti e il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 del codice civile.

Agli operai a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari all'8,63 per cento calcolato sul salario contrattuale nazionale; per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale, tale misura è elevata al 10 per cento del salario contrattuale, limitatamente alle anzidette ore. In entrambi i casi il trattamento di fine rapporto non si calcola sul terzo elemento.

Agli operai a tempo determinato l'azienda erogherà il trattamento di fine rapporto al termine dell'ultimo rapporto di lavoro e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nel caso di un unico e breve rapporto di lavoro il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto alla fine del rapporto stesso.

TITOLO VII

PREVIDENZA, ASSISTENZA, TUTELA DELLA SALUTE

Art. 37 – Previdenza e assistenza

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Dichiarazione a verbale

Al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti appartenenti alla categoria impiegatizia i medesimi livelli di tutela previdenziale, assistenziale e assicurativa riconosciuta agli impiegati, quadri e dirigenti dell'agricoltura, le parti si impegnano a promuovere l'iscrivibilità degli stessi all'ENPAIA, adoperandosi in tal senso in tutte le sedi istituzionali competenti.

Art. 38 – Fondo nazionale di previdenza complementare

Al fine di assicurare ai lavoratori dipendenti la previdenza integrativa così come prevista dal decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'art. 4 del decreto legislativo 30 aprile 1998, n. 173, le parti convengono di aderire al costituendo Fondo di previdenza complementare volontaria che sarà istituito dalle parti contrattuali del contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002.

Le contribuzioni dovute al fondo sono costituite da:

- 1 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto nel periodo di riferimento;
- 1 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto nel periodo di riferimento;
- una quota di trattamento di fine rapporto pari al 2 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto 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 per cento del trattamento di fine rapporto maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- il 100 per cento del trattamento di fine rapporto maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al fondo per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato, a partire dalla data stabilita nell'accordo istitutivo dello stesso, a cura del datore di lavoro con le modalità che saranno successivamente stabilite dalle parti e comunque per il periodo di riferimento che decorre dalla definitiva approvazione del Fondo.

Art. 39 – Malattia e infortunio

Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni sia nel caso di malattia e sia nel caso di infortunio.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL la conservazione del posto dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e in ogni caso non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio. Qualora l'assenza si protragga oltre i dodici mesi dall'infortunio, può essere concesso al lavoratore infortunato che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di dodici mesi.

Trascorsi i periodi sopra indicati e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di malattia il lavoratore avrà diritto:

- se trattasi di operai, in aggiunta al trattamento di legge, all'erogazione da parte del datore di lavoro, per un periodo massimo di novanta giorni in un anno, di una indennità giornaliera nella misura del 25 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al momento dell'evento;
- se trattasi di impiegato, all'erogazione dal parte del datore di lavoro del 100 per cento della retribuzione mensile ordinaria per sei mesi.

Tali indennità saranno corrisposte dal giorno in cui si è verificata la malattia, se questa si protrae oltre il terzo giorno e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

Fermo restando quanto previsto dal DPR 30 giugno 1965, n. 1124 in ordine al trattamento economico per i primi tre giorni di infortunio, per i casi di infortunio sul lavoro il lavoratore a tempo indeterminato avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, a partire al quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giorni, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra la indennità di legge e la retribuzione giornaliera contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al momento dell'evento.

La corresponsione della anzidetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento integrativo a quello di legge per malattia e per infortunio di cui ai commi precedenti, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda, trenta giorni continuativi di lavoro.

L'operaio a tempo determinato che abbia effettuato presso la stessa azienda il predetto periodo lavorativo avrà diritto, per i casi di malattia e di infortunio riconosciuti, rispettivamente, dall'INPS e dall'INAIL, alla medesima indennità giornaliera prevista, rispettivamente, ai precedenti commi quinto e settimo, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di quarantacinque giorni in un anno.

L'obbligo di corrispondere i sopra indicati trattamenti economici in caso di malattia o infortunio sul lavoro può essere assolto per il tramite della Casse *extra legem* provinciali di cui all'art. 60 del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002, previa apposita convenzione con le predette casse a cura del datore di lavoro interessato. In ogni caso, il trattamento spettante al lavoratore non potrà essere inferiore alle misure indicate nel presente articolo.

Art. 40 – Cassa integrazione salari

I dipendenti a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salariale ad opera della Cassa integrazione salari istituita con legge 8 agosto 1972, n. 457 e successive modifiche e integrazioni, nei casi previsti dalla legge stessa.

I dipendenti che beneficeranno del trattamento di integrazione salariale di cui al comma precedente, il datore di lavoro corrisponderà una integrazione alla indennità di legge nella misura del 10 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al momento dell'evento.

Art. 41 – Fondo integrativo sanitario

Al fine di assicurare ai lavoratori destinatari del presente contratto un adeguato trattamento integrativo sanitario, le parti stabiliscono una contribuzione da destinare al finanziamento di tali prestazioni pari a euro:

- 51,65 annui, per i lavoratori a tempo indeterminato;
- 0,34 giornalieri, per i lavoratori a tempo determinato.

Tale contribuzione, che è a carico del solo datore di lavoro, resterà invariata per tutta la durata del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per realizzare le forme integrative sanitarie di cui al presente articolo, le parti convengono di addivenire alla stipula di una apposita convenzione con il Fondo integrativo sanitario denominato FISLAF, costituito con il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti del 5 marzo 1987, ovvero, in subordine, alla costituzione di un autonomo fondo.

Le modalità di versamento della predetta contribuzione saranno definite in sede di convenzione.

TITOLO VIII
SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 42 – Disciplina dei licenziamenti individuali

Nel rapporto di lavoro individuale a tempo indeterminato il licenziamento dei lavoratori non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo secondo le disposizioni contenute nelle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, quest'ultima come modificata dalla legge 11 maggio 1990, n. 108.

a) Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa con risoluzione immediata del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, quali:

- le assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi senza notificazioni;
- le condanne penali per reati che comportano lo stato di detenzione;
- la recidiva nelle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal presente contratto;
- la grave insubordinazione verso il datore di lavoro ovvero un suo diretto rappresentante nell'azienda;
- i danneggiamenti dolosi a macchinari, attrezzature e locali dell'azienda;
- il furto in azienda.

b) Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, ovvero da ragioni inerenti l'attività, l'organizzazione del lavoro o il regolare funzionamento di essi, quali:

- le assenze ingiustificate e ripetute con notevole frequenza;
- la sostanziale riduzione dell'attività;
- la radicale modifica dell'attività ovvero dell'organizzazione aziendale;
- la revoca o la cessazione anticipata dell'appalto;
- l'adesione dell'impresa a forme associate di esercizio dell'attività e a cooperative di servizio;

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere intimato nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 44 del presente contratto.

Il provvedimento di licenziamento, sia che intervenga per giusta causa e sia che intervenga per giustificato motivo, deve essere comunicato al lavoratore a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento e contenere i motivi che lo hanno determinato.

Il lavoratore che si ritenga lesa nei suoi diritti potrà rivolgersi alla propria organizzazione sindacale la quale, secondo le modalità e le procedure previste all'art. 54, esperirà il tentativo di componimento.

Conformemente a quanto stabilito dalla legge 108/90 citata, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti dei lavoratori aventi diritto alla pensione di vecchiaia e in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che gli stessi non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito con modificazioni dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54.

Art. 43 – Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro medesimo senza preavviso qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.

Art. 44 – Preavviso di risoluzione del rapporto

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

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

- un mese per il livello 6°;
- due mesi per i livelli 4° e 5°;
- tre mesi per i livelli 2° (A e B) e 3°;
- quattro mesi per il livello 1°.

I termini suddetti sono aumentati di un mese per i lavoratori con una anzianità di servizio superiore ai dieci anni.

In caso di dimissioni i termini sopraindicati sono ridotti alla metà.

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

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

Art. 45 – Norme disciplinari

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

I rapporti tra lavoratori e tra questi e il datore di lavoro o chi per esso debbono essere improntati al rispetto reciproco e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

La violazione degli obblighi di diligenza, disciplina o fedeltà da parte del prestatore di lavoro potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza o della sua recidività con:

- a) il rimprovero verbale;
- b) la censura scritta;
- c) la multa fino ad un massimo di quattro ore di paga;
- d) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali (giustificato motivo);
- f) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire neanche la prosecuzione provvisoria del rapporto (giusta causa).

Il rimprovero verbale e la censura scritta sono adottate in caso di prima mancanza di lieve entità.

La multa è adottata, a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- a) il lavoratore che senza giustificato motivo si assenti ovvero abbandoni il posto di lavoro, ne tardi l'inizio, lo sospenda, ovvero ne anticipi la cessazione;
- b) il lavoratore che arrechi danno all'azienda, ai macchinari e alle attrezzature per sua negligenza.

La sospensione dal servizio e dal trattamento economico è adottata nei casi di maggiore gravità o recidività delle mancanze per le quali è prevista la multa, salvo quanto previsto all'articolo 36 sulla disciplina dei licenziamenti individuali.

Art. 46 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi

La notifica dei provvedimenti disciplinari deve essere fatta in forma scritta entro due giorni dalla loro adozione.

Contro i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 45 il lavoratore potrà, entro 10 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale la quale, con le modalità e le procedure previste dall'art. 54, esperirà il tentativo di amichevole componimento.

TITOLO IX DIRITTI SINDACALI

Art. 47 – Delegato d'azienda

Nelle aziende che occupano più di cinque lavoratori sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Nelle aziende che occupano più di settantacinque lavoratori, nelle quali non siano state costituite le rappresentanze sindacali unitarie (vedi Protocollo allegato ...), sarà eletto un secondo delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

I delegati dovranno essere eletti dai lavoratori e tra i lavoratori occupati in azienda, siano essi a tempo indeterminato ovvero determinato.

La durata del rapporto di lavoro del lavoratore a tempo determinato eletto delegato d'azienda non subirà modificazione per effetto di tale nomina.

Dalla data della loro elezione decorre la tutela sindacale di cui all'art. 48 del presente contratto.

All'elezione del delegato si addiverrà mediante riunione unica dei lavoratori dell'azienda o mediante riunioni separate per singoli raggruppamenti sindacali.

Il delegato eletto dovrà comunicare la sua elezione alla direzione aziendale e, per conoscenza, alle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto. La comunicazione potrà essere effettuata anche dalla organizzazione sindacale cui il lavoratore eletto appartiene.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare e intervenire presso la direzione aziendale per l'esatta applicazione del contratto collettivo di lavoro e della legislazione sociale;
- b) esaminare con la direzione aziendale le misure atte a prevenire gli infortuni e le malattie professionali e adottare opportune condizioni igienico-sanitarie e sociali di competenza del conduttore;
- c) svolgere il ruolo negoziale aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le delegazioni datoriali rappresentano l'esigenza, agli effetti della decorrenza della tutela del delegato d'azienda, che l'elezione dello stesso sia comunicata al datore di lavoro immediatamente.

Art. 48 – Tutela del delegato d'azienda

Il delegato d'azienda non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e/o da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro, per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Durante il rapporto di lavoro i provvedimenti disciplinari a carico del delegato non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame e l'intesa delle organizzazioni sindacali di appartenenza del delegato e del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che con il termine trasferimento sono fatti salvi i "comandi di servizio".

Art. 49 – Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal "Protocollo d'intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti", da considerarsi parte integrante del presente contratto (vedi allegato ...).

Art. 50 – Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di tredici ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro, ovvero dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e aventi rappresentanza in azienda.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le rappresentanze sindacali unitarie si rinvia all'apposito protocollo (vedi allegato ...).

Art. 51 – Permessi sindacali

Ai lavoratori membri di organismi direttivi nazionali o provinciali e ai delegati aziendali debbono essere concessi permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno pari a undici ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi sindacali provinciali, regionali o nazionali; i permessi stessi possono essere cumulati entro il periodo massimo di un trimestre.

Per i lavoratori che siano delegati aziendali tali permessi sono di cinque ore mensili e possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un semestre.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale in misura non inferiore a dieci giorni l'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui sopra, devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro ventiquattro ore prima, quando trattasi di permessi retribuiti e tre giorni prima,

quando trattasi di permessi non retribuiti, evitando, possibilmente, che l'assenza avvenga durante il periodo di più intensi lavori, o contemporaneamente a più rappresentanti sindacali della stessa azienda.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 47 relativo alla comunicazione dei nominativi dei delegati d'azienda, la notifica dei nominativi dei lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o provinciali deve essere effettuata con lettera dalle organizzazioni provinciali sindacali dei lavoratori alle organizzazioni provinciali dei datori di lavoro (aderenti alle organizzazioni datoriali firmatarie del presente contratto), ai dirigenti stessi e per conoscenza alle direzioni aziendali.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione.

Le Organizzazioni provinciali datoriali, a loro volta, dovranno comunicare alle rispettive aziende i nominativi dei dirigenti segnalati.

I permessi retribuiti spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Per le aziende ove siano state costituite le rappresentanze sindacali unitarie si rinvia all'apposito protocollo (vedi allegato ...).

Art. 52 – Contributo contrattuale

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

Modalità di versamento ed entità del contributo sono determinate da appositi accordi.

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

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

Art. 53 – Quote sindacali per delega

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, a mezzo di apposita delega, con modalità che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna organizzazione sindacale.

Le organizzazioni sindacali provinciali dovranno comunicare alle aziende la misura e le modalità di versamento del contributo.

TITOLO X NORME FINALI

Art. 54 – 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 quindici giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento del profilo professionale in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 16 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro e il lavoratore.

Quando il tentativo di conciliazione relativo al riconoscimento del profilo professionale non ha esito positivo, le organizzazioni sindacali possono demandare la controversia all'osservatorio nazionale di cui all'art. 7.

Art. 55 – Controversie collettive

Entro quindici 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 contratto collettivo nazionale e degli accordi di secondo livello.

Art. 56 – Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori già previste dai contratti aziendali.

Art. 57 – Esclusività di stampa. Archivi contratti

Il presente contratto conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, archivio contratti, via David Lubin 2, in Roma, copia del presente contratto. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma secondo, del decreto legge 14 giugno 1996, n. 318, il presente contratto sarà inviato a cura di una delle parti entro il termine di trenta giorni al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e agli enti di previdenza e assistenza sociale.

In forza di quanto sopra, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente contratto, ovvero qualsiasi estensione pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti oppure già firmatarie per adesione non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Le parti si danno atto che quanto disposto al comma precedente ha validità anche per tutti gli accordi di secondo livello e/o accordi applicativi del presente contratto.

ALLEGATI

TABELLA A***Retribuzioni nazionali in vigore dal 1° gennaio 2006***

Livello impiegati/operai	Retribuzioni in euro
1° livello	1.700,00
2° livello A 2° livello B	1.450,00 1.320,00
3° livello	1.270,00
4° livello	1.150,00
5° livello	1.080,00
6° livello	980,00

**Accordo sindacale in materia di lavoro a termine
in attuazione del rinvio legislativo di cui all'art. 5, c. 4-bis e 4-ter, legge 247/2007**

Le Parti riconoscono che la stagionalità è una caratteristica strutturale dei lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private e che il concetto di attività stagionale – per l'indubbia affinità del comparto del "verde" col settore agricolo – si è nel tempo significativamente ampliato, estendendosi da una stagionalità legata ai cicli biologici naturali a una stagionalità collegata allo sviluppo, alla diffusione e all'allargamento delle attività connesse.

In relazione alla particolarità del settore agricolo le Parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4-ter del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, così come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, anche per tutte le altre attività legate ai cicli biologici naturali, alle esigenze dell'organizzazione tecnico-produttiva e alle caratteristiche peculiari del comparto aziendale.

Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto, la disciplina di cui al citato art. 5, c. 4-bis, non trova applicazione per i contratti di lavoro riconducibili all'attività stagionale in senso ampio e cioè alle attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate ad assecondare i cicli biologici naturali, ovvero a rispondere a una intensificazione della domanda per ragioni collegate alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo - pubblicitarie per un periodo di tempo limitato.

Deroga assistita

Le parti, infine, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, così come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine (c.d. deroga "assistita") – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge 247 del 2007 – abbia una durata fino ad un massimo di 12 mesi.

**PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE DELLA CREAZIONE, SISTEMAZIONE E MANUTENZIONE DELLE
AREE A VERDE PUBBLICHE E PRIVATE**

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale – competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze /conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

- 1) addetto area contabile, amministrativa
- 2) addetto area informatica
- 3) addetto area della produzione

Profilo formativo 1)

ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- possedere idonee cognizioni in merito alla normativa sugli appalti pubblici e privati, con particolare riferimento alle regole che attengono alla partecipazione alle gare e alla gestione dei sub-ingressi nell'appalto;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;

- *acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;*
- *conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.*

Profilo formativo 2)

ADDETTO AREA INFORMATICA

Competenze tecnico-professionali generali

- *conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;*
- *conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;*
- *conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;*
- *conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);*
- *conoscere e saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;*
- *conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.*

Competenze tecnico-professionali specifiche

- *conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;*
- *conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;*
- *conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i “linguaggi informatici” e la terminologia “tecnica” della propria area di attività;*
- *conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;*
- *conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.*

Profilo formativo 3)

ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

Competenze tecnico-professionali generali

- *conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private , ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all’amministrazione del personale addetto alla produzione;*
- *conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);*
- *conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;*
- *conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.*

Competenze tecnico-professionali specifiche

- *conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali floricole, ornamentali, boschive;*

- conoscere le principali tecniche di impianto, selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici e l'impiego di strumenti meccanici.

INDICE

Titolo I Parte introduttiva

- Art. 1 – Campo di applicazione del contratto
- Art. 2 – Assetti contrattuali
- Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo
- Art. 4 – Procedure di rinnovo dei contratti di secondo livello
- Art. 5 – Efficacia del contratto

Titolo II Relazioni sindacali

- Art. 6 – Relazioni sindacali
- Art. 7 – Osservatorio
- Art. 8 – Comitati paritetici per la sicurezza
- Art. 9 – Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro

Titolo III Costituzione del rapporto, collocamento e mercato del lavoro

- Art. 10 – Assunzione
- Art. 11 – Periodo di prova
- Art. 12 – Contratto di lavoro a termine
- Art. 13 – Cessazione di appalto
- Art. 14 – Rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 15 – Apprendistato professionalizzante

Titolo IV Classificazione del personale

- Art. 16 – Classificazione del personale
- Art. 17 – Disciplina dei quadri
- Art. 18 – Mansioni e cambiamento dei profili professionali

Titolo V Norme di organizzazione aziendale del lavoro

- Art. 19 – Orario di lavoro
- Art. 20 – Riposo settimanale
- Art. 21 – Ferie
- Art. 22 – Permessi per formazione continua
- Art. 23 – Sistema di formazione professionale e continua
- Art. 24 – Permessi straordinari
- Art. 25 – Permessi per corsi di recupero scolastico

- Art. 26 – Congedi parentali
- Art. 27 – Giorni festivi
- Art. 28 – Lavoro straordinario, festivo, notturno
- Art. 29 – Interruzione e recuperi

Titolo VI
Norme di trattamento economico

- Art. 30 – Retribuzione
- Art. 31 – *Ex* scala mobile
- Art. 32 – Tredicesima mensilità
- Art. 33 – Quattordicesima mensilità
- Art. 34 – Scatti di anzianità
- Art. 35 – Indennità e rimborsi spese
- Art. 36 – Trattamento di fine rapporto

Titolo VII
Previdenza, assistenza, tutela della salute

- Art. 37 – Previdenza e assistenza
- Art. 38 – Fondo nazionale di previdenza complementare
- Art. 39 – Malattia e infortunio
- Art. 40 – Cassa integrazione salari
- Art. 41 – Fondo integrativo sanitario

Titolo VIII
Sospensione, risoluzione del rapporto, provvedimenti disciplinari

- Art. 42 – Disciplina dei licenziamenti individuali
- Art. 43 – Dimissioni per giusta causa
- Art. 44 – Preavviso di risoluzione del rapporto
- Art. 45 – Norme disciplinari
- Art. 46 – Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi

Titolo IX
Diritti sindacali

- Art. 47 – Delegato d'azienda
- Art. 48 – Tutela del delegato d'azienda
- Art. 49 – Rappresentanze sindacali unitarie
- Art. 50 – Riunioni in azienda
- Art. 51 – Permessi sindacali
- Art. 52 – Contributo contrattuale
- Art. 53 – Quote sindacali per delega

Titolo X

Norme finali

- Art. 54 – Controversie individuali
- Art. 55 – Controversie collettive
- Art. 56 – Condizioni di miglior favore
- Art. 57 – Esclusività di stampa. Archivi contratti

Allegati

- n. 1 – Tabella A: retribuzioni nazionali in vigore dal 1° gennaio 2006
- n. 2 – Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo di cui all'art. 5, c. 4 *bis* e 4 *ter*, legge 247/2007
- n. 3 – Profili formativi del settore della creazione, sistemazione e manutenzione delle aree a verde pubbliche e private