CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER

ADDETTI DELLE AZIENDE E DELLE COOPERATIVE AGRICOLE, AGRITURISTICHE E FLOROVIVAISTE

0 1 / 0 6 / 2 0 2 5 - 3 1 / 0 5 / 2 0 2 8

Riserva sulle proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati e tutti i Lavoratori e soci lavoratori delle Aziende ove si applicato questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Il giorno 24 settembre 2025 le parti sotto elencate si sono riunite presso la sede CIU - UNIONQUADRI in Piazza delle Muse n.8, in Roma (RM), per procedere, dopo opportune trattative, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale PER ADDETTI DELLE AZIENDE E DELLE COOPERATIVE AGRICOLE, AGRITURISTICHE E FLOROVIVAISTE;

Per la parte datoriale:

UIPA - UNIONE ITALIANA PROFESSIONALITA' IN AGRICOLTURA con sede in Via Sicilia n°50 nella città di Roma (RM) rappresentata dal Presidente Nazionale MASSIMO RUSSO;

UN.I.DAT. – UNIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO con sede in Via Pellegrino Rossi, 91 nella città di Milano (MI) Rappresentata dal Legale Rappresentante MARCHETTI GAIA;

Per la parte Sindacale:

SEAL- SINDACATO EUROPEO AUTONOMO DEI LAVORATORI con sede in Via Arena, 37 nella città di Caserta (CE) rappresentata del Segretario Generale ANTONELLA NATALE;

CIU- UNIONQUADRI CONFEDERAZIONE ITALIANA UNIONE DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI con sede in Piazza delle Muse 8 nella città di Roma (RM) rappresentata dal Presidente Nazionale Dott.ssa GABRIELLA ANCORA;

FED.A.L. – FEDERAZIONE AUTONOMA DEL LAVORO con sede in Viale Carlo Espinasse, 160 Milano (MI), rappresentata dal Legale Rappresentante ADAMO MASSIMO.

ARTICOLO 1 - PREMESSA

Le parti contraenti sottoscrivono il presente CCNI per il personale con qualifica di operaio, impiegato, quadro e dirigente in conformità con quanto sancito dall' art. 2095 del c.c. e dalla legge 190/85.

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

Le Parti convergono che il presente CCNL sottoscritto e aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni, Confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore Agricoltura ed affini nonché a tutti i dipendenti delle cooperative agricole ed affini che lo ritenessero opportuno e che si impegnino a dare il massimo della diffusione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro presso le proprie basi associative ed iscritti.

ARTICOLO 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro regola i rapporti di lavoro del personale dipendente delle diverse realtà operanti nell'ambito dell'agricoltura compresi tutti i dipendenti delle cooperative agricole, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'arti. 2135 del Codice Civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento di pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti.

Il presente contratto di lavoro è applicabile a tutte le imprese operanti in regime di fornitura e subfornitura.

ARTICOLO 3 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate e aderenti per il proprio personale con tutte le declaratorie inserite nel presente contratto.

Si applica altresì alle figure del dirigente, quadro di direzione, quadro e ricercatore che lavora all'estero, nonché dipendenti da imprese italiane, anche se colà residenti.

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate aderenti e il proprio personale così suddiviso:

1. Dirigenti (Dirigente di Area e Dirigente Amministrativo);
2. Quadri;
3. Ricercatori e Lavoratori con alto contenuto tecnologico-professionale, professionisti dipendenti;
4. Impiegati;
5. Operai.

ARTICOLO 4 - RIMANDI

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'azienda da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

ARTICOLO 5 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Le norme del presente contratto collettivo integrano la regolazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi in vigore tra le parti contraenti.

La violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanza e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

ARTICOLO 6 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per il personale dipendente in forza alla data di decorrenza del presente CCNL sono fatte salve ad esaurimento e ad personam le condizioni normo-economiche di miglior favore in atto già in essere.

ARTICOLO 7 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità dal 01/06/2025 al 31/05/2028 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il contratto va disdetto da una delle parti contraenti almeno otto 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 data 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 tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

In ogni caso, il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

ARTICOLO 8 - INCONTRI INFORMATIVI TRA LE PARTI

Gli incontri verranno effettuati a livello nazionale, regionale e provinciale sugli argomenti e questioni in appresso specificare.

- LIVELLO NAZIONALE

Annualmente gli Organismi nazionali di categoria del settore relativo alle diverse realtà operanti dell'agricoltura si confronteranno per verificare lo stato e le prospettive di sviluppo del settore.

In relazione alle leggi nazionali emanate, saranno discusse ed eventualmente approvate, e alle iniziative da intraprendere per favorire e incrementare lo sviluppo del settore agricoltura, nello specifico per ciò che attiene alle aziende agricole e florovivaiste o per le cooperative agricole.

- LIVELLO REGIONALE

Semestralmente, su richiesta di una delle parti, le Organizzazioni regionali firmatarie del presente contratto si confronteranno in riferimento ai provvedimenti legislativi emanati regionalmente, discutendo ed eventualmente approvando iniziative che consentano di stipulare convenzioni con gli enti preposti per favorire credito agevolato.

- LIVELLO TERRITORIALE

Il livello territoriale coincide con quello provinciale. Le Parti si incontreranno semestralmente per esaminare le prospettive economiche e il livello occupazionale territoriale.

Scopo di tali incontri saranno le problematiche relative alla formazione, alla riqualificazione con particolare attenzione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/2008 e ss. mm.).

ARTICOLO 9 - MOBILITA'

Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali nel settore, nonché i processi di ristrutturazione in atto, ferma restando l'applicazione integrale delle norme legislative in materia di collocamento e mercato del lavoro, si concorda quanto segue:

- i datori di lavoro informeranno le Associazioni datoriali e per loro tramite il Sindacato territoriale sulla eventuale eccedenza di personale, nonché sulle prevedibili offerte di lavoro;
- a partire dai dati in cui al punto precedente le Associazioni datoriali e il Sindacato territoriale faranno in modo, anche con il contributo informativo attuato dagli enti paritetici dì riferimento al presente CCNL, che la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;
- le Parti, infine, si impegnano a definire le forme di inserimento nelle diverse realtà operanti nell'ambito dell'agricoltura.

ARTICOLO 10- CONTRATTAZIONE AZIENDALE

In linea con i più recenti orientamenti governativi (art. 8 L. 148/2011), nonché con gli indirizzi delle più moderne relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere, anche per il tramite delle proprie organizzazioni territoriali, lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno e la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori e per innovare anche dal punto di vista qualitativo le retribuzioni, inquadramenti e mansioni adeguandoli ai mutamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro presenti in azienda.
L'immediatezza dello strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.
In sede di contrattazione aziendale verranno regolati:

- i criteri relativi:
  1. ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento delle produttività e miglioramento della qualità del servizio;
  2. alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
  3. alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
  4. alla progressione orizzontale del personale;
  5. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione.
- le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- il regolamento per la fruizione del diritto allo studio;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;
- ogni altra materia espressamente demandata, dal presente Contratto.

ARTICOLO 11- CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA

Le parti, in relazione a quanto previsto dall'articolo 4 c. 62 della legge n. 92 del 28 giugno 2012, e con l'obiettivo di rendere effettivi diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori intendono addivenire alla creazione di un Consiglio di Sorveglianza a livello aziendale, che presenti al contempo i lavoratori e l'azienda, demandato a gestire l'informazione e la consultazione dei lavoratori in merito alle

scelte strategiche e ai piani aziendali, nonché riguardo alla situazione economico-finanziaria dell'azienda stessa senza peraltro alcuna sovrapposizione con la contrattazione decentrata.
Fermo restando le competenze proprie delle strutture, queste dovranno fornire al consiglio di sorveglianza ove dai su richiesto:

- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di te di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazioni quantitative sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro.

Al fine di realizzare l'intento sopra enunciato e coerentemente con le norme che verranno emanate dal Governo in attuazione all'articolo 4 c.62 soprarichiamato, le Parti, si impegnano ad istituire una Commissione paritetica che individui le modalità di costituzione, funzionamento e coordinazione di tale organismo.

ARTICOLO 12 - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12/06/1990 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito del settore dell'agricoltura le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse, attività riguardanti la conduzione dei servizi nelle aziende agricole per quanto attiene alla cura e all'allevamento del bestiame, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospendibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla Legge 83/2000 e ss. mm., le Parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.
Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto di lavoro fra le parti in sede di Organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

ARTICOLO 13 - CONSIDERAZIONI E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le capacità e le responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono nell'ambito dell'agricoltura, necessitano di interventi che ne promuovono lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con cui le organizzative di efficienza e produttività delle aziende.
In un contesto di grande in rapida evoluzione diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione del lavoro nuove professionalità sistemi di inquadramento del personale e flessibilità di impiego e formazione continua.
La disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, potranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.
Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono opportuno introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNL e le aspirazioni di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.
Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, dell'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla realizzazione del benessere organizzativo, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.
Il sistema di classificazione del personale è suddiviso in due macro aree:

- Area Dirigenti e Quadri;
- Area ausiliare e tecnico-operativa: categoria A, B, C, D.

CATEGORIA	FUNZIONE/MANSIONE ai sensi dell'art. 2095 e.e.
DIRIGENTE	-Dirigente amministrativo -Dirigente di area
QUADRO	-Quadro -Quadro di direzione
"D"	Impiegato
"C"	Operatore Specializzato
"B"	Operatore Qualificato
"A"	Operatore Generico

ARTICOLO 14 - DIRIGENTI

Sono dirigenti a norma dell'articolo 2095 c.c., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia, discrezionalità, iniziative con potere di imprimere direttive a tutta l'azienda.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' – Dirigente	
La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e al fine della sua utilità sociale. In tal senso devono considerarsi tali anche gli amministratori delle società di capitali cui le parti riconoscono i requisiti sopra indicati.	
FUNZIONI - Dirigente	
Direttori e Condirettori: Coloro che sono proposti con ampi poteri a capo di importanti settori delle aziende di grandi dimensioni.	
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Dirigente	
Area Amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
Dirigente Amministrativo Amministratore di società di capitali	Dirigente di Area

ARTICOLO 15- PERIODO DI PROVA DEL DIRIGENTE

Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore ai sei mesi.

Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

ARTICOLO 16 - PREAVVISO PER IL LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE

Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'impresa, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 2 mesi: fino a 2 anni di servizio;
- 3 mesi: da 2 a 5 anni di servizio;
- 4 mesi: da cinque a 10 anni di servizio;
- 5 mesi: oltre i 10 anni di servizio.

Durante tale periodo, anche se sostituito dalle relative indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e le loro eventuali variazioni.
Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento.
Nel caso di assenze del dirigente che si verificano per le cause previste dal presente CCNL, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso.
Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze del subentrante, di parigrado, che dovrà sostituirlo.
Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e non indennizzato sarà da lui dovuto al datore di lavoro.
Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva.
Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

ARTICOLO 17 — QUADRI CLASSIFICAZIONE

Ai sensi dell'art. 2095 i prestatori di lavoro si distinguono in 4 categorie:

1. Operai
2. Impiegati
3. Quadri
4. Dirigenti

Il presente CCNL individua, nell'ambito delle categorie legali, i livelli di inquadramento contrattuale, di seguito indicati, suddividendo tali livelli in base al tipo di mansione svolta e/o del livello di responsabilità o esperienza richiesta per lo svolgimento delle mansioni assegnate.

ARTICOLO 18 - QUADRI

In applicazione dell'art. 2 della legge 13/05/1985 n. 190, sono considerati "Quadri" quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del lavoratore 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'azienda con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale. Il personale appartenente alla predetta categoria, ai sensi della legge 190/95, è classificato in "Quadri" e "Quadri di direzione".
Appartengono alla categoria dei quadri quei lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale con autonomia nei confronti del datore di lavoro. Si riconosce pertanto, la qualifica di quadro a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e 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.
Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare esclusivamente il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, tale obbligo si applica anche ai responsabili Servizi di Prevenzione Protezione. Viene riconosciuta la copertura delle spese l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

CARATTERIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' – QUADRO
▪ Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. ▪ Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo corresponsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. ▪ Elevata complessità dei problemi da affrontare basata sui livelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. ▪ Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale.
FUNZIONI - QUADRO
Dipendente che provvede: - ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari; - ad espletare i compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti alla realizzazione e non menzione di edifici e impianti, sistemi di prevenzione, ecc; - ad espletare attività di progettazione di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica Hugh tenti di applicazioni informatiche; - ad espletare attività di istruzione, predisposizione redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significato grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - QUADRO

Area tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
Responsabile unità operativa	Responsabile dell'area amministrativa	Sociologo Pedagogista
		Psicologo Medico Ricercatore socio-sanitario

ARTICOLO 19 -VARIAZIONI DI MANSIONI O QUALIFICA

In applicazione a quanto previsto dalla legge 81/2015, alla modificazione dell'art. 2103 del codice civile e alla restante normativa vigente in merito, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere dimensionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuovo a destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il dimensionamento e rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, abbiano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori dimensionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e cooperative.

In base all'art. 6 della Legge n. 190/1985 nel caso di svolgimento delle mansioni di "Quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia venuta 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.

ARTICOLO 20 - QUADRI DI DIREZIONE

Nel presente CCNL devono intendersi per "Quadri di Direzione" per la programmazione ed il raggiungimento degli obiettivi in cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi e sono coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, possiedono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

a. Dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
b. Quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' – Quadro di direzione
• Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale • Contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere • Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili • Relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestita anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale rappresenta apicale presso gli organi istituzionali dell'intera struttura tecnica diretta • La programmazione e il raggiungimento degli obiettivi in cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi svolgimento di attività di coordinamento di una complessa unità organica con competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto
FUNZIONI – Quadro di direzione
Dipendente che provvede: • Ad organizzare le strutture a lui afferenti, a nominare i responsabili della organizzazione del lavoro, a destinarne le risorse umane e finanziarie; • Ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale; • Ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente; • Ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativa.

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI – Quadro di direzione		
Area Tecnica	Area amministrativa	Area Socio San. Assist. Ed.
Coordinatore tecnico Quadro Direttivo tecnico scientifico	Coordinatore amministrativo	Coordinatore sanitario Quadro Direttivo sanitario

ARTICOLO 21- ACCESSO ALLA QUALIFICA

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo l'insindacabile giudizio di questa, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta.

ARTICOLO 22 - TUTELA

Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza e assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai Dirigenti e Quadri i cui contratti di lavoro siano o saranno stipulati da Aziende aderenti alla Parti sottoscrittrici del presente CCNL e/o che richiedano espressamente l'adesione al presente contratto.

ARTICOLO 23 - COMMISSIONE PARITETICA NA210NALE DI STUDIO SULL'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI A21ENDALI E TUTELA DELLA PRIVACY

Le parti stipulanti convengono di istituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso d tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

ARTICOLO 24 - NORME SPECIALI E DIVIETI

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzioni aziendali, purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e, dagli altri vigenti. Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto se l'attività richiesta della nuova azienda presenta aspetti di possibile concorrenza con quella in cui presta l'opera, salvo in caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, otre i limiti previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal successivo art. 25.

ARTICOLO 25-VENDITA DI LIBRI E RIVISTE

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la rappresentanza sindacale aziendale potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle norme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dell'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

ARTICOLO 26-VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare le visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatagli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n.300.

ARTICOLO 27 - RESPONSABILI E ADDETTI SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP/ASPP}

Per effetto delle responsabilità assunte, sancite dal D.lgs. 81/2008 e ss. mm. che stabilisce i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento del ruolo di Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, i lavoratori incaricati a ricoprire tale ruolo di "RSPP", e muniti dalla certificazione attestante l'espletamento dei relativi obblighi formativi, sono inquadrati con la qualifica di Quadro. Tale livello è previsto anche per le Cooperative operanti nel settore.

ARTICOLO 28- RICERCATORI E PERSONALE AD ALTO CONTENUTO TECNOLOGICO- PROFESSIONALE

Le Parti stipulanti intendono, con gli articoli che seguono, fornire subito alle aziende un primo strumento applicativo per definire un quadro generale normativo che consenta l'applicazione delle norme sull'assunzione di ricercatori stranieri e dei cittadini di paesi terzi di cui alla Direttiva 2009/50/CE recepita in Italia con il decreto legislativo n. 108/2012, figure queste che rientrano nei requisiti relativi alla direttiva sulle Carte Blu e a quelli rientrati nel livelli 7 e 8 del quadro europeo delle qualifiche.

- DEFINIZIONE DI RICERCATORE

  Sono considerati ricercatori quei lavoratori ad alto contenuto professionale che svolgano la loro attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione e/o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda. Si intendono considerati ricercatori i lavoratori all'estero, e colà residenti che operano per aziende italiane. La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni non è figurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre trenta giorni lavorativi l'anno.
- DEFINIZIONE DI LAVORATORE AD ALTO CONTENUTO TECNOLOGICO-PROFESSIONALE

  Per lavoratori ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il dipendente che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/settore quelle competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

ARTICOLO 29 - PERIODO SABBATICO

È facoltà dei Dirigenti, quadri, ricercatori e del personale ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di quarantotto mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione, in Italia e/o istituti di formazione all'estero.

L'utilizzo di quest'arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- comunicazione scritta all'impresa almeno novanta giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- non contestuale presenza di altro personale di cui al primo comma già in aspettativa per analogo motivo.

Nelle aziende con più di 10 ricercatori il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due:

- consegna all'impresa della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro quindici giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'attesa da parte dell'azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'accesso all'istituto nel periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a quattro a uno, in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

ARTICOLO 30 - RETRIBUZIONE

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- minimo contrattuale mensile; indennità di funzione;
- retribuzione variabili;
- eventuali altri importi attribuiti *ad personam*;
- trattamento di fine rapporto; tredicesima mensilità.

Gli scatti di anzianità eventualmente posseduti all'entrata in vigore del presente CCNL vengono aggiunti al minimo contrattuale mensile e ne divengono parte integrante.
La retribuzione globale del Dirigente non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione del Quadro o dell'Impiegato meglio retribuito appartenente alla stessa impresa.
Quella del Quadro di direzione potrà al massimo raggiungere il 90% di quella del Dirigente con la retribuzione meno elevata appartenenti alla stessa Azienda.
La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Livello	*Paga base contrattuale al 01/07/2025*
Dirigenti	Dirigente area Ricerca Scientifica € 4.805,00 Dirigente Amministrativo € 4.595,00
Quadri	Quadri € 3.387,50 Quadri di Direzione € 3.545,00

ARTICOLO 31- INDENNITÀ DI FUNZIONE DIRIGENTI E QUADRI
A decorrere dalla data di attribuzione della categoria spetterà una indennità di funzione come di seguito riportata:
Categoria Dirigenti - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessanti un'indennità di funzione pari a **€ 300,00** lordi per 13 mensilità;
Categoria Quadri di direzione - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a **€ 240,00** lordi per 13 mensilità;
Categoria Quadri - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessanti un'indennità di funzione pari a **€ 220,00** lordi per 13 mensilità.

ARTICOLO 32 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ DIRIGENTI E QUADRI
Le parti, fermo il limite retributivo previsto al presente titolo, per i dirigenti, i quadri di direzione ed i quadri si convengono di demandare alla libera contrattazione tra azienda e dirigente, quadro di direzione e quadro, il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
I suddetti accordi dovranno essere redatti in forma scritta e validati dall'ente Bilaterale.
Le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzare la retribuzione variabile secondo i seguenti aspetti:

- valutazione delle presentazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione; definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi; modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilita professionale e di carriera.

ARTICOLO 33 - CONTRATTI PER FASCE D'ETÀ E PER GENERE

Le parti sono convinte che i complessi mutamenti in corso nel mondo del lavoro debbano essere governati da nuovi istituti contrattuali quali la contrattazione per fasce d'età e differenziata per genere.

A questo fine, esplicitano le due tipologie contrattuali e si danno impegno reciproco entro ad integrare il presente contratto con la formulazione di 2 articoli aggiuntivi al fine di regolamentare le due nuove contrattualità:

1. Contrattazione per fasce d'età per i quadri e dirigenti;
2. Contrattazione per genere.

A titolo esemplificativo le parti definiscono le tipologie di contrattualità di cui ai precedenti punti 1 e 2 come di seguito descritte:

LA CONTRATTAZIONE PER FASCE DI ETÀ PER I QUADRI E DIRIGENTI

La durata della vita lavorativa a 40 anni circa con il recente allungamento dell'età pensionabile comporta una revisione dei criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età e per i quadri, fino ai 65 anni ed oltre.

In questo senso le parti intendono incentivare e privilegiare una nuova contrattazione che tenga conto della fascia di età anagrafica a cui il dipendente appartiene poiché le esigenze contrattuali possono differire proprio per l'età a cui il Quadro o Dirigente appartiene in modo da agevolare lo sviluppo occupazionale di carriera che oggi non può essere più promosso con clausole uniformi.

Al fine di soddisfare i differenti "bisogno professionali" legati alle rispettive "aree decennali" di età è opportuno sostenere la seguente ripartizione contrattuale:

quadri professionisti in carriera (40/50 anni);
quadri e professionisti senior (over 50 anni).

Una contrattazione in questo senso, per giovani quadri e professionisti junior, mira a prevederne la specializzazione e la formazione professionale, mentre per i quadri e i professionisti in carriera l'evoluzione professionale.

Giovani quadri e professionisti junior (30/40 anni)

A vantaggio di questa fascia contrattuale è importante incentivare e agevolare la formazione continua e le esperienze professionali offerte anche dalla mobilità in senso circolare.

A tal fine le parti si impegnano le aziende ad azioni combinate di flessibilità e sicurezza (flexsecurity). Si impegnano altresì ad incentivare cooperative di servizi (es. asili nido), interventi modulari sugli orari, agevolazioni sulla mobilità, convenzioni con gli enti di promozione delle giovani professionalità.

Quadri professionisti in carriera (40/50 anni)

In aggiunta alle misure previste per i più giovani, i quadri professionisti in carriera, saranno sempre più coinvolti della evoluzione dei processi di mobilità che daranno riconoscimenti in funzione dell'accumulo di esperienze.

A tal fine, per il raggiungimento di tale obiettivo si profilano strumenti quali il bilancio annuo di carriera e la crescita della retribuzione da commisurare su variabili legate ai ricavi aziendali presso cui lavorano.

Tra gli strumenti per incentivare la mobilità occorre promuovere, a livello internazionale, la portabilità dei contributi pensionistici così come la certificazione delle esperienze professionali esistenti.

Quadri e professionisti senior (over 50 anni)

Tale fascia contrattuale rappresenta un pilastro fondamentale all'interno delle aziende in quanto va a implementare con le proprie conoscenze, la rete di relazioni e competenze acquisite, le potenzialità dei giovani professionisti presenti in azienda.

Le parti vedono nell'affiancamento ai colleghi più giovani il modo più diretto ed efficace per trasferire l'intero bagaglio di conoscenze professionali alle nuove generazioni attraverso il lavoro simbiotico delle tre fasce contrattuali sopra riportate.

I CONTRATTI PER GENERE

Per la contrattazione per genere, è importante considerare che le trasformazioni del nostro sistema produttivo da manifatturiero all'economia della conoscenza e dei servizi, nonché il mutamento del contesto lavorativo, ha portato al prevalere sull'energia muscolare di nuovi fattori produttivi, primo fra tutti, il lavoro intellettuale, ovvero il crescente ricorso alla creatività, al senso estetico, ma anche alla soggettività ed emotività, caratteristiche queste ultime predominanti nelle qualità femminili.

Se si tiene conto dell'aumento progressivo delle percentuali femminili presenti nei quadri aziendali (negli ultimi 7 anni si è registrato un aumento del 65% e solo nel secondo trimestre 2012 del 4,4%, oggi un quadro su 3 è dona} è dovere fondamentale del lavoro "rosa" all'interno della contrattazione collettiva nazionale.

In questo senso, dunque, vuole darsi una risposta positiva attraverso i centrati di genere.

È obiettivo comune delle Parti quello di assecondare lo sviluppo delle potenzialità di queste professionalità, superando l'attuale controproducente sistema di ordinamento contrattuale egualitario.

Pertanto vanno introdotte delle "appendici contrattuali", ritagliate per la specificità delle lavoratrici quadro interessate, che rispecchino le loro esigenze di donne in relazione all'orario di lavoro, alle riunioni o permanenza all'estero (all'assistenza sanitaria, alla scuola dei minori, abitazione, ecc..}, che vanno ad integrare i contratti per fasce d'età o il contratto di lavoro aziendale di altra natura ma che garantiscono l'osservanza dei loro diritti concordati.

ARTICOLO 34- CATEGORIA A (Operatore Generico)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici;

autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istituzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ – Operatore generico		
- Conoscenze di tipo operativo generale acquisite attraverso esperienza diretta nella mansione. - Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi. - Problematiche lavorative di tipo semplice. - Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.		
FUNZIONI – Operatore generico		
Lavoratore che provvede: - al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa; - attività di pulizie; - ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.		
ESEMPLIFICANZIONE DEI PROFILI – Operatore generico		
Area tecnica	**Area amministrativa**	**Area specializzata**
-Addetto pulizie -Operaio comune -Aiuto elettricista -Aiuto spedizioniere	-Fattorino -Telefonista	-Aiuto vivaista -Aiuto innestaiolo -Aiuto potatore -Aiuto preparatore -Aiuto selezionatore di piante innestate -Aiuto costruttore di seme -Preparatore di acqua da irrorazione -Irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari

		-Imballatore -Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi -Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla

ARTICOLO 35 - CATEGORIA B (Operatore Qualificato)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni;
- autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ – Operatore Qualificato
- Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza. - Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi. - Sufficiente complessità di problemi da affrontare. - Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza.
FUNZIONI – Operatore Qualificato
Lavoratore che provvede: - al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa; - alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa; - ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici.

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI – Operatore Qualificato		
Area tecnica	Area amministrativa	Area specializzata
-Operaio qualificato -Spedizioniere -Elettricista	-Centralinista con mansioni di segreteria -Commesso	-Vivaista -Innestaiolo -Potatore -Preparatore di trattamenti antiparassitari -Selezionatore di piante innestate -Conduttori di autotreni, automezzi e trattori -Conduttori di caldaia -Costruttore di seme

ARTICOLO 36- CATEGORIA C (Operatore Specializzato)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ – Operatore Specializzato
- Buone conoscenza specialistiche ed un grado di esperienza discreto. - Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi.

- Discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale, relazioni di natura diretta con l'utenza.
FUNZIONI – Operatore specializzato
Lavoratore che provvede: - al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali; - alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa; - ad attività esecutive e/o di carattere tecnico e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaborati elettronici.
ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI – Operatore Specializzato

Area tecnica	Area amministrativa	Area specializzata
-Operaio specializzato -Operatore tecnico di sede operativa -Operatore specializzato di sede operativa	-Impiegato d'ordine	-Conduttore, meccanico di macchine agricole -Conduttore, meccanico di autotreni ed autoarticolati -Giardiniere con mansioni di organizzazione, selezione e cura delle piante e dei terreni -Conduttore, meccanico caldaie a vapore

ARTICOLO 37 - CATEGORIA D (Impiegato)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzioni di responsabilità dei risultati conseguiti.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ – Impiegato
- Approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamenti. - Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. - Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili. - Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto, relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziale.
ESEMPLIFICAZIONE PROFILI – Impiegato

Area tecnica	Area amministrativa	Area specializzata
-Responsabile tecnico di azienda	-Impiegato di concetto -Economo	-Ibridatore -Selezionatore -Aiutante di laboratorio per analisi terreni e colture invitrio

ARTICOLO 38- RETRIBUZIONE CATEGORIE

La retribuzione lorda mensile dovuta ai dipendenti dei cui livelli ai livelli A, B, C, D è composta da:

retribuzione come da posizione economica;

premio di produttività;
eventuali trattamenti ad personam;
tredicesima mensilità; trattamento di fine rapporto.

Gli scatti di anzianità eventualmente posseduti all'entrata in vigore del presente CCNL vengono aggiunti al minimo contrattuale mensile e ne divengono parte integrante.

Impiegati e Operai - paga base contrattuale al 01/07/2025

Categoria	Retribuzione
D	€ 1.607,75
C	€ 1.529,00
B	€ 1.405,10
A	€ 1.324,25

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti delle retribuzioni:

retribuzione come da quote economiche;
retribuzione individuale d'anzianità, assegno ad personam, premio di produttività;
indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga orario, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc..) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall' art. 44, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

La riscossione della retribuzione avviene alla fine di ogni mese. Al lavoratore deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

ARTICOLO 39 - PREMIO DI PRODUTTIVITÀ CATEGORIE

Il dipendente ha diritto ad erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti per la realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa, tali erogazioni confluiranno nel c.d. "premio di produttività", questo non può essere superiore all'equivalente di due mensilità in un anno.

ARTICOLO 40- DOCUMENTI DI ASSUNZIONE

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare:

- carta d'identità o altro documento valido;
- scheda professionale del lavoratore;
- documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo famigliare;
- tessere per le assunzioni sociali obbligatorie e libretto personale;
- documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
- certificazioni ad eventuali titoli di studio e precedenti periodi di occupazione;
- fotocopia del codice fiscale.

Il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiare.

L'impresa potrà richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

L'azienda rilascia ricevuta dei documenti trattenuti.

Il lavoratore dichiara all'impresa la sua residenza, il domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti.

Finito il rapporto di lavoro, l'azienda restituirà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti che gli spettano.

ARTICOLO 41- ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Il personale è assunto secondo la normativa di legge vigente.

Il rapporto di lavoro nasce con la lettera di assunzione nella quale il datore di lavoro deve specificare:

- la data di avvenuta assunzione;
- la categoria cui il dipendente è assegnato e le mansioni che dovrà svolgere;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- nel caso di assunzione a tempo determinato la scadenza del rapporto di lavoro;
- il trattamento economico iniziale previsto.

ARTICOLO 42 - VISITE MEDICHE

Prima dell'assunzione in servizio l'azienda potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte dei sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, con spese a carico del datore di lavoro.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

ARTICOLO 43 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del candidato può prevedere un periodo di prova non superiore a 6 mesi per Dirigenti e Quadri, non superiore a 4 mesi per i dipendenti inquadrati di livello Ce D, non superiore a 2 mesi per i dipendenti inquadrati al livello A e B.

Il periodo di prova deve risultare dal documento di assunzione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in tal caso non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento per il dipendente interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Se si ha, invece, infortunio sul lavoro o malattia professionale, il periodo di prova resta congelato fino alla completa guarigione.

Il lavoratore, che precedentemente - per non oltre 1 anno - abbia prestato servizio nella stessa impresa con le medesime mansioni per le quali è assunto, viene esonerato dal periodo di prova che ha già prestato.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il dipendente si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

ARTICOLO 44-ORARIO DI LAVORO

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato per in 40 ore, da particolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'azienda del lavoro lo consenta, anche su cinque giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall'azienda con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.

ARTICOLO 45 - REPERIBILITÀ

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

È caratterizzato da immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 57 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità, di norma, va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di€ 1,90 per ogni ora.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

ARTICOLO 46 - MOBILITÀ INTERNA

L'istituto della mobilità interna concerne solo l'utilizzazione temporaneo del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza dell'azienda in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola azienda, e non soggetto ai vincoli di cui l'art. 13 della legge 300/70, l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'azienda, diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'azienda in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

ARTICOLO 47 - BANCA ORE

È istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario previsto dal seguente CCNL.

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del dipendente. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dal dipendente come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso. Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'azienda purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nella realtà lavorative che occupano meno di 10 dipendenti.

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

I dipendenti esclusi hanno diritto a ripresentare la loro richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle aziende su richiesta dei dipendenti, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

Le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

ARTICOLO 48 - LAVORO SUPPLEMENTARE/STRAORDINARIO: ORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali. Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 ore e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di organizzazione del lavoro.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto normata nei precedenti articoli maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiore del 40%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 57 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare o straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione.

Per le ore che confluiscono nella banca delle ore, di cui all'articolo precedente, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

ARTICOLO 49 - INDENNITÀ PER SERVIZIO NOTTURNO O FESTIVO

Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di€ 2,50 lorde per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22 e le ore 6.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" di€ 2,00 lorde per ogni ora di servizio prestato.

ARTICOLO 50- MUTAMENTO DI MANSIONI

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'art. 2103 del codice civile e della restante normativa vigente in materia, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come posto dall'art. 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituti dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ceni, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse

delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.
Se il dipendente viene destinato ad effettuare mansioni che definiscono la categoria superiore alla propria, allora sarà corrisposto un compenso di valore non minore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della categoria superiore.
Se la mansione superiore viene esplicata per un periodo di 3 mesi, allora sarà sancito il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, alla categoria superiore.
È necessario che la mansione esplicata non sia in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per il datore di lavoro l'obbligatorietà della conservazione del posto.
Se nel definitivo passaggio di categoria il dipendente non percepirà una retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% (calcolata sulla differenza tra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella nuova di assegnazione) gli sarà riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza che consentirà di raggiungere la maggiorazione predetta.
Per il passaggio di categoria previsto precedentemente, l'impiego nelle mansioni nella categoria superiore e presso lo stesso datore di lavoro può essere anche effettuato non continuamente.
Se si rientra in tale caso allora la somma dei singoli periodi {per il passaggio a categoria superiore) deve raggiungere, rispettivamente, 7 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria diversa.

ARTICOLO 51 - ABITI DI SERVIZIO

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda.
Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori. Il dipendente deve conservare in buono stato le macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.
Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto al datore di lavoro di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.
In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare, al datore di lavoro, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

ARICOLO 52 - QUOTE ASSOCIATIVE

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, a cui aderiscono. L'importo delle deleghe sarà pari all' 0,50% (o quanto verrà diversamente stabilito da accordi tra OO.SS. e i lavoratori) della retribuzione lorda, per tredici mensilità.
Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili. L'assenza di tale liberatoria libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa. Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta.
L'esenzione dei contributi per il quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro. Se la revoca viene inviata direttamente al datore

di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale. Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non po' assumere responsabilità alcuna di qualsiasi nata in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 53 -ASPETTATIVA

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio può essere concessa al dipendente che ne faccia richiesta.
Se, superati i 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa, il dipendente non si presenta per riprendere servizio, lo stesso è considerato a tutti gli effetti dimissionato.

ARTICOLO 54-TREDICESIMA MENSILITÀ

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta dalla retribuzione base come da inquadramento.
La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.
Nel caso di inizio o 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 anzianità di servizio.
La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

ARTICOLO 55 - MISSIONI E TRASFERTE

Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede, in località distanti oltre 20 Km spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'organizzazione del lavoro.
Le trasferte e le modalità di viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i dipendenti, per ottenere il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.
Il trattamento economico spettante ai dipendenti in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

ARTICOLO 56- RIPOSO SETTIMANALE

Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.
Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerato come un normale giorno di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto agli art. 30 e 38 del presente CCNL.
Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

ARTICOLO 57 - FESTIVITÀ

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione delle seguenti festività:

- Capodanno
- Epifania
- Anniversario della Liberazione
- Lunedì di Pasqua
- Festa del Lavoro

- Festa della Repubblica
- Assunzione della Madonna
- Ognissanti
- Immacolata Concezione
- Natale
- S. Stefano
- Santo Patrono

In occasione delle suddette festività decorre a favore del dipendente la normale retribuzione.
I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'azienda, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista nel presente CCNL, mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.
Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi degli art. 30 e 38.
In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente articolo 57, il dipendente ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi dell'art. 48.

ARTICOLO 58 - FERIE

I dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare. In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.
Al dipendente che non abbia compiuto un anno di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al primo comma del presente articolo.
A decorrere del 1Gennaio 2018, in sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 (ventisei) ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie. L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'azienda secondo criteri concordati con le Rappresentanze Sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo non inferiore al 50% del monte ore ferie, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

ARTICOLO 59 - DIRITTO ALLO STUDIO

I dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, università e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai orsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
I dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.
Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione incorsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

ARTICOLO 60- QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

I programmi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale e la fornitura di specifici progetti saranno demandati all'Ente bilaterale costituito tra le parti firmatarie del presente CCNL.
Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.
A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove l'azienda, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.
In sede di confronto a livello di azienda verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.
Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.
In tale ambito le parti potranno altresì definire, con il supporto dell'Ente bilaterale, idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.
I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'azienda il certificato al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

ARTICOLO 61- PERMESSI E RECUPERI

Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti del presente CCNL.
Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.
Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

ARTICOLO 62 - PERMESSI STRAORDINARI

Al dipendente che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:

- Per il matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
- Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
- il caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al dipendente un permesso limitatamente a 3 giorni;
- il dipendente donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;
- il dipendente che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;

- Per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
- Per gravi e documentate ragioni il dipendente può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a 5 giorni;
- Per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- Per i casi previsti dalla Legge 104/92 e successive modificazioni, tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di normale almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'azienda, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge
- Alle dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (congedo di maternità e paternità), ai sensi degli art. 4 e 5 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 del d.lgs 151 del 2001 e ss.mm., compete il 100% dell'intera retribuzione;
- Per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente dal d.lgs 151 del 2001 e ss.mm.
- Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di lavoro, nel caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitai nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91e 49/87 e ss.mm.

ARTICOLO 63 -ASSENZE PER MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITÀ

In caso di assenza per malattia e infortunio il dipendente deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'azienda secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attenzione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni l'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere: il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia; sino al 365 giorno di assenza il 70% della retribuzione; sino al 18° mese il 30% della retribuzione, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiabili fissi e no variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

Il datore di lavoro, unilateralmente, può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti altre il limite dì diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio.

Il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dal!' INAIL con conseguente obbligo del dipendente dì rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiabili fissi e non variabili.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità dì terzi, resta salva la facoltà dell'azienda a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Le spese sostenute dalle singole aziende, aderenti a specifico programma dell'Ente bilaterale, in termini di integrazione contrattuale a quanto corrisposto dall'Ente previdenziale o assicurativo, nei casi di malattia, infortunio sul lavoro e maternità, saranno rimborsate dall'Ente bilaterale.
Per i lavoratori affetti da TBC ci richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

ARTICOLO 64-ASSENZA PROLUNGATA DI MALATTIA

Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica op H e, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale superiore ascritto a qualifica inferiore.
Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento di godimento.
Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto.
Quanto stabilito al precedente articolo non si applica in caso di patologie gravi se apposito provvedimento legislativo già regolamenta la materia.

ARTICOLO 65 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.
Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azienda nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.
Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando raccogliendo le dovute testimonianze.
In caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.
Al lavoratore sarà conservato il posto:

- in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge
- in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definito da parte dell'Istituto Assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.
Ii lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.
Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.
Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.
Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.
Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatasi in azienda, fatto salvo quanto previsto dalla Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantiva al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli imponi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.
Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.
Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto in cui ai punti a} e b} non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.
I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.
L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc..).

Nota verbale

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo fra il trattamento previsto dal presente Contratto a quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

ARTICOLO 66 - RAPPORTI IN AZIENDA

I rapporti tra lavoratori, tutti livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza educazione. In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.
Verranno evitati comportamenti inopportuni e offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.
Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla commissione nazionale per le varie opportunità.
Il prestatore di lavoro dipende gerarchicamente dal datore di lavoro, che è il capo dell'impresa (art. 2086 cc). Egli deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuto, dall'interesse della impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina di lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.
Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione della impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essere pregiudizio.
L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. Il datore di lavoro informerà i dipendenti sulla propria organizzazione tecnica e disciplinare.
L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessanti i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.
Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alla formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella

di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.
Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far contestare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.
Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto èa lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.
La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente dovrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve dall'azienda; inoltre non dovrà terre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare dopo risolto il rapporto di lavoro ed informa di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. Eventuali Patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono legati a norma dell'art. 2125 del codice civile. Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi articoli 67 e seguenti daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 70.

ARTICOLO 67 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinati da parte dell'azienda debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300 del 20/05/1970 e ss.mm., e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità di contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.
Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al dipendente non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancata commessa.
Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dall'azienda oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente; il processo termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unicamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti saranno incontrate per discutere della contestazione.
Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione di seguenti provvedimenti:

- Richiamo verbale;
- Richiamo scritto;
- Multa non superiore all'importo di 2 ore nella retribuzione;
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni.

Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- Non si presenta al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione così come disciplinato nel presente CCNL o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- Ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- Commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- Non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- Ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dall'azienda;

- Compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligentemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- Tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
- Violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione aziendale;
- Ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'articolo;
- Ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- Nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- Assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- Recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dall'applicazione della prima sanzione;
- Assenze per simulata malattia;
- Introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione;
- Abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- Alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
- Per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- Per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'Amministrazione o a terzi;
- Per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- Per svolgimento dell'attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli art. 2104 e 2105 del codice civile;
- Per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- Accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
- Accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- Per atti di libidine commessi nell'ambito dell'azienda.

È facoltà dell'azienda provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.

ARTICOLO 68 – PATROCINIO LEGALE DEL DIPENDENTE PER ATTI CONNESSI ALL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI D'UFFICIO

L'azienda nella tutela dei propri diritti ed interessi ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'azienda potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

ARTICOLO 69 – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

1. Per licenziamento del dipendente, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
2. Per dimissioni del lavoratore;
3. Per morte del dipendente.

ARTICOLO 70 – LICENZIAMENTI

Fermo restando l'ambito d'applicazione della legge n. 604/1966, come modificata dall' arti. 18 della L. n. 300/1970 e dalla L. n. 108/1990, l'azienda può procedere al licenziamento del dipendente:

1. Per riduzione del personale;
2. Per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'arti. 3 della legge n. 604/1966, per un notevole inadempimento degli obblighi, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
3. Per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'arti. 2119 del codice civile, nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati:

- insubordinazione od offese gravi verso i superiori;
- furto, frode, danneggiamento volontario od oltre reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni. Nel caso in cui l'azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale. Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

I contenuti del presente articolo, ai sensi e per gli effetti dell'arti. 7, 1° comma, della L. n. 300/1970 dovranno comunque essere affissi nei locali e/o uffici di lavoro, unitamente ad eventuale codice di comportamento aziendale.

ARTICOLO 71 – FONDO PER LA FORMAZIONE

Il Fondo di pertinenza è quello al quale aderiscono le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, firmatari anche del presente CCNL.

ARTICOLO 72 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO: RECESSO DEL DATORE DI LAVORO

1. Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dalle nuove disposizioni in materia di licenziamenti individuali e collettivi introdotti dal D.lgs. n. 23 del 2015 (Jobs Act), l'azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo" o "soggettivo".
2. Il recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso) si ha, ai sensi dell'arti. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e/o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.
3. Il recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso) si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario). Superati tali limiti, il datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo. Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal D.lgs. n. 23 del 2015 (Jobs Act).

4. Il datore di lavoro può recedere per "giusta causa" (senza preavviso) quando si verifichi un adempimento contrattuale tanto grave da impedire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.).
5. La Risoluzione consensuale si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva. Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento sia così rubricata con Accordo intervenuto presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 Km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASPI". Per la disciplina di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D.lgs. 151/2015.

ARTICOLO 73 – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO: RECESSO DEL LAVORATORE

Il lavoratore può dimettersi per giustificato motivo oggettivo, per giusta causa o volontariamente.
Le dimissioni per giustificato oggettivo sono determinate da un grave adempimento aziendale quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato accordo con la R.S.A. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi. Il lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare preavviso contrattuale.
Il lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASPI in caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 90 (novanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.
L'azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle dimissioni, dovrà riconoscere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
Inoltre, il lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- omesso versamento da parte dell'azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali e/o mobbing;
- in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistano le comprovate ragione tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile;
- in caso di sospensione del lavoro disposta dall'azienda senza retribuzione e/o accesso;
- alla CIG che, salvo diverso accordo tra azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 (quindici) giorni.

Sia le dimissioni nelle fattispecie sopraindicate, sia le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate dall'art. 26 del D.lgs. 151/2015 e trasmesse attraverso i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS, con l'assistenza dei Patronati, delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale o dai Consulenti del lavoro abilitati (D,lgs. 185/2016).

ARTICOLO 74 – PREAVVISO

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

Anzianità	A	B - C	D	Quadro	Quadro di Direzione
5 anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg

10 anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre 10 anni	28 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

I giorni di preavviso per il dirigente sono previsti dall'art. 18 del presente CCNL.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.
In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.
Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, Quadro, Quadro di Direzione e Dirigente il periodo di preavviso è di 30 giorni.
Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

ARTICOLO 75 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)
Il TFR, previsto all'art. 2120 del codice civile è regolato dalla legge n. 297 del 20/01/82 e successive modificazioni ed integrazioni.
Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2 e 3 della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 01/02/77 al 31/05/1982.
Per l'anzianità maturata fino al 31/051982, firma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente, non in prova, spetterà un'indennità di anzianità paria tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati per quanti sono gli anni di servizio prestati.
Le frazioni di anno verranno conteggiate per 12esimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore ai 15 giorni.
Le voci che rientrano nel TFR sono: retribuzione come da inquadramento; retribuzione individuale di anzianità; indennità per mansioni superiori; assegni *ad personam*; premio di produttività (retribuzione variabili); tredicesima mensilità; indennità sostitutiva del preavviso.

ARTICOLO 76 – MORTE DEL DIPENDENTE
Se si verifica la morte del dipendente le indennità per preavviso TFR saranno liquidate al coniuge, ai figli e, se risultano e sono a carico del dipendente, ai parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado.
La divisione delle indennità, se non vi è accordo tra gli avanti diritto, dovrà effettuarsi in relazione all'effettivo bisogno di ciascuno (art. 2122 e.e.).

ARTICOLO 77 – CERTIFICATI DI LAVORO
Nei casi di licenziamento o di dimissioni di un dipendente, il datore di lavoro rilascia – a richiesta dell'interessato – il certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni svolte.

ARTICOLO 78 – LAVORATORI INVALIDI
Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, i datori di lavoro, in ragione delle opportunità professionali che potranno manifestarsi, sono impegnati a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

ARTICOLO 79 – PORTATORI DI HANDICAP
Le aziende operanti nel settore dell'agricoltura favoriranno, in ragione alle opportunità lavorative che potranno manifestarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.
Per tali finalità, i singoli datori di lavoro ricercheranno:

a) compatibilmente con le esigenze lavorative, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoposi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoposti a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
b) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi.

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

ARTICOLO 80 – OCCUPAZIONE DI LAVORATORI NON APPARTENENTI ALLA UE

Sarà concordata apposita modalità per favorire l'inserimento nel settore sanitario di lavoratori extracomunitari, le Parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso l'Ente Bilaterale, in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

ARTICOLO 81 – AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA

La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente Bilaterale costituito tra le parti firmatarie del presente CCNL, in attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 81/2008.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S. e R.L.S.T.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda, oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto consultando gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione di protezione, ad effettuare la valutazione di rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare provvede che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza.

In relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché della sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratoti, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

Provvede che ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. o con gli R.L.S.T. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc..) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli stessi R.L.S. o con gli R.L.S.T.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istituzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza, prevenzione, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre tali pericoli informando il R.L.S. o il R.L.S.T.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri R.L.S.;
- verificare, mediante il R.L.S. o gli R.LS.T. l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico curante competente sul significato e sui risultati gli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, anche allontanandosi dal posto di lavoro, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro dei mancati infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente i dati del lavoratore, la mansione e le possibili cause;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato dalla sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale. Nella cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. È inoltre istituito secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

In tutte le aziende, o unità produttive, viene eletto il R.L.S.; ove questo non sia possibile, data la dimensione dell'Azienda, l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili a partecipare il ruolo di Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, di seguito denominati R.L.S.T. come previsto dalla legislazione in materia.

- Agli R.L.S. o agli R.L.S.T. sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso nei luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità vigenti.
- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare gli R.L.S. o agli R.L.S.T. su richiesta scritta degli stessi, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ne faranno un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti rispettando il segreto industriale e il dovere di privacy relativi ai dati sanitari dei lavoratori.

Il R.L.S. o R.L.S.T. può richiedere la convocazione di apposita riunione oltre che per casi gravi e motivate situazioni di rischio, anche qualora ritenga che le misure di prevenzione o protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche potranno valutare di affidare ad Istituti od Enti qualificati, scelti di comune accordo, le indagini che si ritenessero necessarie. Gli oneri derivanti da tale rivelazione sono ad esclusivo carico delle aziende.
I permessi retribuiti ad ogni R.L.S. sono di 50 ore annue nelle unità produttive fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.
Le parti concorderanno progetti formativi per gli R.L.S. e per gli R.L.S.T. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente utilizzando lo strumento formativo messo a disposizione nell'Ente Bilaterale. Si autorizza la formazione e l'aggiornamento del Rappresentante dei Lavoratori in materia di sicurezza (R.L.S.) in modalità e-learning.

ARTICOLO 82 – RAPPRESENTANZE SINDACALI

1. La Rappresentanza Sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle R.S.U. e/o dalle R.S.A. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convolte dalle Organizzazioni firmatarie.

ARTICOLO 83– ASSEMBLEA

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 5 ore annue indette singolarmente o congiunte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
2. Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello statuto dei lavoratori.
3. Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 87.
4. Della convenzione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.
5. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.
6. Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

ARTICOLO 84 – PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

- Le spese per permessi per cariche sindacali e il fondo per la compensazione delle spese per lunghi periodi di assenza per motivi sindacali saranno demandate all'Ente bilaterale, anche territoriale, qualora esistente.
- I lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi, retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
  - 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
  - 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.
- I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

- I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta all'azienda, di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

ARTICOLO 85 – COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PARITETICA NAZIONALE

Le Parti si ritengono d'accordo nel definire e istituite una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissioni ha i seguenti compiti:

a) Esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione nell'azienda e nelle cooperative del presente CCNL e della contrattazione decentrata;
b) Tentare la bonaria composizione delle controversie di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione o in via arbitrale;
c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico e del premio di produttività, in caso di controversia tra le Parti;
d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole strutture e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva, il controllo è anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva, il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa: queste due ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
e) Esaminare e interpretare in maniera autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti;
f) Esaminare e risolvere di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
g) Definire la classificazione del personale;
h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa degli atti del presente CCNL.

ARTICOLO 86 – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE IN SEDE SINDACALE

Le parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinare e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della Legge 604/66.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 (venti) giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

ARTICOLO 87 – COMPOSIZIONE E SEDE DELLE COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita.

È consentiva anche la conciliazione sindacale da parte delle associazioni stipulanti il presente CCNL.

ARTICOLO 88 – ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia scritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

ARTICOLO 89 – RICHIESTA DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

ARTICOLO 90 – CONVOCAZIONI DELLE PARTI

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

ARTICOLO 91 – ISTRUTTORIA

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

ARTICOLO 92 – PROCESSO VERBALE DI CONCILIAZIONE O MANCATO ACCORDO

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territoriale componente.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territoriale competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragione circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

ARTICOLO 93 – RISOLUZIONE BONARIA DELLA CONTROVERSIA

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del codice civile, e art. 410 e 411.

ARTICOLO 94 – DECISIONI

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 85.

ARTICOLO 95 – IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricordo in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziabile certificato e la sua successiva attuazione.
Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

ARTICOLO 96 – RISOLUZIONE DELLA LITE IN VIA ARBITRALE

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria;

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi dell'art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808 ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.) su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

ARTICOLO 97 – CONTROVERSIE COLLETTIVE

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assististe dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 85.
Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi

della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della Legge 604/66.
Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale vinee instaurato a cure della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta di Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparazione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la costatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
Il processo verbale di conciliazioni, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.
Se il tentativo di conciliazioni riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territoriale competente.
Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e art. 410 e 411 c.p.c.
Le decisioni assunte della Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente articolo.
Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'arti. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalle Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizione di legge o contratti collettivi.
Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi dell'art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808 ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.) su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il Giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.
Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'Ente Bilaterale di riferimento territoriale ovvero. Qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

ARTICOLO 98 – COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Ai fini di una piena puntuale applicazione della legge 125/91 e s.s. m.m. le parti si impegnano a costituire a livello nazionale il comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da due componenti per l'Organizzazione sindacale firmatarie del presente contratto collettivo, designato dalle rispettive segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale, tra le quali individuare la figura con funzioni di presidente. Possono inoltre essere istituiti comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali avente dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
La parte datoriale assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno delle loro attività. Le finalità del comitato per le pari opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal comitato nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente CCNL.
L'Ente bilaterale potrà finanziare specifici progetti istituiti a livello di singola organizzazione, o locale o nazionale.
I principali compiti riguardano:

- esaminare il rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'art. 9 L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;

- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- prevenire forme di molestie o di comportamento indesiderato come quelli connessi alla razza, sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla L. n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione al fine di evitare il ricordo ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede anche su segnalazione della rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

ARTICOLO 99 – CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA

Le organizzazioni firmatarie del CCNL, anche attraverso gli Enti Bilaterali, potranno istituire la Cassa di Assistenza Sanitaria, offrendo varie opzioni di adesione agli associati. L'istituzione di una Cassa di assistenza sanitaria è atta a rappresentare una scelta comoda e vantaggiosa per la creazione di una integrazione privata al Servizio Sanitario Nazionale. Un beneficio fiscale ad una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale. Tutti i dettagli e la specifica contrattazione riguardo alla Cassa verranno integrati immediatamente a codesto CCNL non appena definiti e regolarmente registrati.

ARTICOLO 100 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuire rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di produzione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligatoriamente alla formazione professionale;
- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale detenni nato dalla legge 15 marzo 1997 n. 59 e successive normative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Le parti concordano altresì sull'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale; al tal fine le commissioni aziendali di cui al successivo punto ne valuteranno la effettiva realizzabilità.

Tutto ciò premesso, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente iniziative che si configurino, come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo con particolare riferimento all'Ente Bilaterale.

In particolare le Parti assegnano all'Ente Nazionale Bilaterale una fondamentale funzione per erogare formazione professionale ai lavoratori.

ARTICOLO 101 – Ente Bilaterale *(scelta transitoria)*

In attesa che sia completata la costituzione di un ente bilaterale in attuazione di quanto previsto nel presente CCNL, le parti concordano di dover procedere entro il termine dei sei mesi alla sottoscrizione del presente CCNL all'identificazione di un ente bilaterale di riferimento per l'erogazione dei servizi welfare.

Le parti si impegnano a costituire un Ente Bilaterale entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, i cui compiti riguarderanno:

- contrattazione e vertenzialità
- formazione professionale
- gestione della cassa per l'assistenza della malattia e prestazione accessorie
- tutti i compiti che le parti contraenti gli assegneranno con successivi accordi nell'ambito della bilateralità.

In maniera esemplificativa potrà quindi avere le seguenti funzioni:

a) istituzione di un osservatorio con il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:

- la situazione occupazionale della categoria;
- le retribuzioni medie di fatto;
- il livello di applicazione del CCNL nei territori;
- il grado di uniformità sull'applicazione del CCNL e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;
- la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
- i fabbisogni formativi;
- le analisi e le proposte in materia di sicurezza;

b) promozione ai vari livelli iniziative in materia di formazione, qualificazione professionale e certificazione delle competenze, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

L'ente potrà gestire vari fondi:

- Fondo per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro;
- fondo per la formazione professionale;
- fondo integrativo del credito;
- altri fondi che si riterrà opportuno promuovere.

Ai fini della esplicazione dell'attività dell'ente e dei vari fondi finalizzati alle erogazioni di prestazioni e servizi ai lavoratori e ai datori di lavoro, si concorda che datori di lavoro e prestatori di lavoro versino mensilmente all'ente una quota ripartita tra lavoratori e datori di lavoro di cui si stabilirà successivamente la misura.

I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta delle quote a carico dei propri dipendenti; l'importo complessivo potrà essere versato all'Inps secondo le modalità complessive stabilite da un accordo tra l'istituto e l'ente bilaterale.

I datori di lavoro che non verseranno la quota non potranno avvalersi del presente CCNL.

ARTICOLI 102 – ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE – OPN

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali, un Organismo Paritetico Nazionale formato da un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;

- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

ARTICOLO 103 – SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti concordano nell'identificare quale organismo paritetico di riferimento per la formazione in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro l'Organismo denominato EBAFOS, già regolarmente costituito con codice fiscale numero 97589650585.

ARTICOLO 104 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Le parti convengono che il contratto di apprendistato rappresenta uno strumento privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e a costituire professionalità da inserire nell'azienda.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

ARTICOLO 105 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

- Limiti di età

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti nonché giovani che abbiano compiuti i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53 del 28 marzo 2003.

- Proporzione numerica

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro con 10 o più dipendenti potrà assumere, anche per il tramite di un'agenzia di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Per i lavoratori con meno di 10 dipendenti il rapporto numerico sarà quello di 1/1 e, pertanto, non si potrà superare del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

- Assunzione

Il contratto di apprendistato professionale dovrà essere stipulato in forma scritta contenente le seguenti indicazione:

la prestazione oggetto del contratto, con specificazione delle mansioni affidate;
il periodo di prova;
il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale;
la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto;
la durata del periodo di apprendistato;
il piano formativo individuale;
ogni altra indicazione contrattuale utile.

- Periodo di prova

L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova ai sensi dell'art. 43 del presente CCNL, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

- Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

- Tutor

È necessaria la presenza di un Tutor interno che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.
Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato. In tale ultima ipotesi il soggetto sarà necessariamente un soggetto che ricopra la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possieda competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor può essere il datore di lavoro.

- Disciplina del rapporto

Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 58 ("Ferie") del presente CCNL.
In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per i periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova data di scadenza del contratto di apprendistato.
I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.
La durata massima dell'apprendistato è fissata in 36 mesi.
Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 e.e., il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.
L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie tirocinio.

- Formazione

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria dell'apprendista.
Le parti stabiliscono di utilizzare uno schema di piano che, oltre ad individuare i contraenti le parti, conto delle esperienze formative, degli aspetti normativi che interessano lo specifico rapporto, l'individuazione di un tutor ed i contenuti formativi. Per quanto sopra si rimanda integralmente al Piano Formativo (allegato).
Nei confronti di ciascun apprendista il datore di lavoro dovrà erogare una formazione congrua, interna o esterna all'azienda, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni in vigore, di 120 ore retribuite, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.
Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, action learning, visite aziendali.
La formazione potrà essere effettuata presso l'Ente Nazionale Bilaterale o anche avvalendosi di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

- Tutor/referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato del PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza del contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini della normativa vigente in materia, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ai sensi della normativa vigente.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

- Retribuzione

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

- primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
- dai 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione
- dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione
- dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione
- dal 49° al 60% mese: 90% della retribuzione del livello di destinazione.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

- Rinvio di legge

Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato dal presente CCNL in materia di apprendistato di rimanda.

ARTICOLO 106 – LAVORATORI PROVENIENTE DA ALTRO CCNL

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

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

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

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato all'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all'85% del loro valore pieno.

ARTICOLO 107 – BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI

Le parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

ARTICOLO 108 – START UP

Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e declaratori contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne

ravvisi la necessità stipulanti specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del CCNL in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

ARTICOLO 109 – DISPOSIZIONI GENERALI

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

ARTICOLO 110 – DIVIETO DI RIPRODUZIONE

E' vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL. Le parti stipulanti hanno l'esclusiva che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Letto, approvato e sottoscritto da tutti i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Roma, 24 settembre 2025

CIU

SEAL

FED.A.L.

FEDAL
Federazione Autonoma del Lavoro
Viale C. Esp-nasse n 160
20156 Milano (MI)
C.F 97850140159 - P.IVA 10935690965

UIPA

UN.I.DAT.

UN.I.DAT.
Unione Italiana Datori di Lavoro
Via Pellegrino Rossi, 91 - MILANO
C.F. - P.iva 11501700964