

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI DIPENDENTI E SOCI LAVORATORI DELLE IMPRESE COOPERATIVE DI "ATTIVITÀ
AGRICOLE"**

In vigore dal 1° aprile 2025 al 31 marzo 2029

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di tutela. Tuttavia, gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati e i Lavoratori delle Aziende che applicano il presente CCNL potranno liberamente utilizzarlo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

STIPULA

L'anno 2025, il 17 marzo, presso la sede operativa della Conf.SELP, sita in Roma, Via Nazionale, 172 scala C, tra:

- **F.I.La.** - Federazione Italiana Lavoratori - Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Conf.S.E.L.P.** - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati - Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.** - Presidente Nazionale Dr. Raffaele lavazzi
- **Nord Industriale** - Presidente Nazionale Dr. Urbano Tozzi
- **FAMAR CIU UNIONQUADRI** - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza - Segretario Generale Sig. Mirko Maule
- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)** - Segretario Generale Dr. Vincenzo Orlando
- **Sindacato lavoratori Dipendenti Agricoli, Forestali e Assimilati (SI.L.D.A.F.A.)** - Presidente nazionale Dott. lavazzi Alessio
- **Sindacato Agricoli Autonomi Cristiani Italiani (Sindacato ACAI)** - Presidente Nazionale Dr. Folino Gallo Francesco
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)** - Presidente Nazionale Dr. Gennaro De Martino


Si stipula l'accordo per il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore: "ATTIVITÀ AGRICOLE", con validità:

- A far data dal 1° aprile 2025
- Validità: dal 1° aprile 2025 al 31 marzo 2029

Premessa

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni per migliorarle. Questo CCNL rappresenta un primo passo

1



verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, con l'obiettivo di utilizzare l'esperienza acquisita durante la sua applicazione per il futuro rinnovo.

Clausola di Adeguamento alle Direttive Europee sulla Privacy

Le Parti si impegnano a garantire che il trattamento dei dati personali in applicazione del presente CCNL avvenga nel pieno rispetto della normativa europea vigente in materia di protezione dei dati personali, in particolare del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e delle eventuali normative nazionali di attuazione.

I dati personali dei lavoratori e delle parti coinvolte saranno trattati in modo lecito, corretto e trasparente, garantendo sicurezza e riservatezza. Gli interessati avranno il diritto di accesso, rettifica, limitazione e cancellazione dei propri dati, nonché il diritto di opposizione e portabilità, come previsto dalla normativa vigente.

I datori di lavoro e le organizzazioni sindacali si impegnano ad adottare tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire trattamenti illeciti o non autorizzati, nel rispetto dei principi di minimizzazione e limitazione della conservazione dei dati. In caso di aggiornamenti normativi, le Parti si impegnano ad adeguare le disposizioni del presente CCNL per garantire il rispetto costante delle norme sulla privacy.

Il Principio di Sussidiarietà

Le Parti riconoscono che la storia recente ha visto due visioni estreme del mondo del lavoro:

- **Da una parte**, chi, in nome della libertà economica, ha escluso la responsabilità sociale delle imprese.
- **Dall'altra**, chi, in nome della giustizia sociale, ha cercato di limitare la libertà economica delle imprese, con effetti negativi sulla competitività e sull'occupazione.

Queste posizioni estreme hanno generato contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e crescita del lavoro sommerso. Le Parti sono consapevoli che il singolo CCNL non può risolvere tutti i problemi del settore, che dipendono anche da leggi e norme generali. Tra queste, si evidenziano le attuali norme sulla maternità, che scaricano i costi sulle imprese senza garantire un adeguato supporto alle famiglie lavoratrici.

Principi guida del CCNL:

1. **Definizione di istituti essenziali** che rispondano alle necessità della generalità dei lavoratori.
2. **Contrattazione di secondo livello**, per adattare le soluzioni economiche e normative alle specificità territoriali e settoriali.
3. **Elemento Perequativo Territoriale (EPR)**, per bilanciare il potere d'acquisto dei lavoratori in relazione al costo della vita nelle diverse aree geografiche.
4. **Assicurazioni integrative e mutualità contrattuale**, per affrontare situazioni di particolare difficoltà non gestibili direttamente dal CCNL.
5. **Ruolo attivo presso gli Enti Pubblici**, per la tutela dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le Parti riconoscono che il sistema normativo attuale impone elevati oneri previdenziali ai lavoratori, riducendo il loro potere d'acquisto. Per questo motivo, il CCNL mira a razionalizzare il costo del lavoro per garantire maggiore competitività alle imprese e una più equa distribuzione delle risorse ai lavoratori.

Partecipazione e Interpretazione

In caso di dubbi interpretativi, le Parti si avvarranno della **Commissione Bilaterale** per fornire chiarimenti ufficiali sul contenuto del CCNL. Lavoratori e datori di lavoro potranno sottoporre proposte e osservazioni per l'interpretazione autentica del contratto, che saranno discusse e potranno essere integrate nel successivo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Le Parti, con il presente CCNL, si impegnano a:

- **Promuovere lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività.**
- **Favorire la flessibilità del lavoro, l'emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro.**
- **Sostenere la contrattazione di secondo livello per migliorare le condizioni economiche e normative dei lavoratori.**
- **Definire il ruolo dell'Ente Bilaterale di Formazione**, che regolerà gli aspetti assistenziali e previdenziali non esaustivamente trattati nel presente CCNL.

Il rinnovo anticipato del CCNL costituisce lo strumento fondamentale per definire retribuzioni, norme e regole aggiornate, configurando un rapporto di lavoro equo e sostenibile per lavoratori e imprese.

INDICE

TITOLO I – Sfera di applicazione del contratto

- **Art. 1** – Campo di applicazione

TITOLO II – Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

- **Art. 2** – Livelli di contrattazione
- **Art. 3** – Contrattazione nazionale
- **Art. 4** – Contrattazione territoriale o aziendale

TITOLO III – Diritti sindacali e di associazione

- **Art. 5** – Rapporti sindacali
- **Art. 6** – Permessi sindacali
- **Art. 7** – RSA
- **Art. 8** – Trattenute quote sindacali
- **Art. 9** – Costo Contratto

TITOLO IV – Formazione e sicurezza sul lavoro

- **Art. 10** – Sicurezza sul luogo di lavoro
- **Art. 11** – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

TITOLO V – Igiene e ambiente di lavoro

- **Art. 12** – Igiene e ambiente di lavoro

TITOLO VI – Decorrenza e durata

- **Art. 13** – Decorrenza e durata

TITOLO VII – Esclusività di stampa e interpretazione

- **Art. 14** – Esclusività di stampa
- **Art. 15** – Deposito

TITOLO VIII – Efficacia del contratto

- **Art. 16** – Efficacia C.C.N.L.

TITOLO IX – Ente Bilaterale

- **Art. 17** – Ente Bilaterale

TITOLO X – Assunzione del personale dipendente

- **Art. 18** – Assunzione
- **Art. 19** – Documenti
- **Art. 20** – Visita medica
- **Art. 21** – Quota di riserva
- **Art. 22** – Periodo di prova
- **Art. 23** – Lavoratori extra comunitari
- **Art. 24** – Lavoratori diversamente abili
- **Art. 25** – Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro
- **Art. 26** – Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti
- **Art. 27** – Visite mediche preassuntive per minori di età

TITOLO XI – Tipologie di assunzione

- **Art. 28** – Contratto di lavoro part-time
- **Art. 29** – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie
- **Art. 30** – Apprendistato
- **Art. 31** – Contratto d’inserimento o reinserimento
- **Art. 32** – Contratto a tempo determinato
- **Art. 33** – Lavoro ripartito



- **Art. 34** – Lavoro atipico
- **Art. 35** – Il telelavoro

TITOLO XII – Somministrazione

- **Art. 36** – Somministrazione di lavoro

TITOLO XIII – Mobilità e mercato del lavoro

- **Art. 37** – Mobilità
- **Art. 38** – Cambi d'appalto

TITOLO XIV – Declaratoria e classificazione del personale

- **Art. 39** – Classificazione

TITOLO XV – Mansioni lavorative

- **Art. 40** – Mansioni promiscue
- **Art. 41** – Mutamento di mansioni
- **Art. 42** – Jolly
- **Art. 43** – Qualifiche escluse dalla quota di riserva
- **Art. 44** – Assegnazione qualifica
- **Art. 45** – Mansioni discontinue
- **Art. 46** – Volontariato
- **Art. 47** – Assenze

TITOLO XVI – Orario di lavoro

- **Art. 48** – Orario di lavoro
- **Art. 49** – Lavoro domenicale e notturno
- **Art. 50** – Personale non soggetto a limitazione di orario
- **Art. 51** – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età
- **Art. 52** – Lavoro straordinario
- **Art. 53** – Lavoratori a turni
- **Art. 54** – Banca ore

TITOLO XVII – Riposo settimanale e festività

- **Art. 55** – Riposo settimanale
- **Art. 56** – Festività

TITOLO XVIII – Permessi e Intervallo per i Pasti

- **Art. 57** – Permessi retribuiti

A vertical column of handwritten signatures in blue ink is located on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of individuals. There are approximately six distinct signatures, some of which are quite large and complex.

- **Art. 58** – Permessi per studio
- **Art. 59** – Permessi straordinari retribuiti
- **Art. 60** – Permessi non retribuiti
- **Art. 61** – Intervallo per consumazione dei pasti

TITOLO XIX – Ferie e riposi annui

- **Art. 62** – Soste e recuperi
- **Art. 63** – Sospensioni e riduzioni di lavoro
- **Art. 64** – Ferie
- **Art. 65** – Riposi annui

TITOLO XX – Congedi

- **Art. 66** – Congedo per matrimonio
- **Art. 67** – Congedi parentali

TITOLO XXI – Tutela dei lavoratori

- **Art. 68** – Tossicodipendenza ed etilismo
- **Art. 69** – Tutela dei diversamente abili

TITOLO XXII – Aspettativa non retribuita

- **Art. 70** – Aspettativa non retribuita

TITOLO XXIII – Indennità e attrezzi di lavoro

- **Art. 71** – Indennità
- **Art. 72** – Indumenti e attrezzi di lavoro

TITOLO XXIV – Mobilità e reperibilità

- **Art. 73** – Distacco
- **Art. 74** – Trasferimento
- **Art. 75** – Trasferta
- **Art. 76** – Reperibilità

TITOLO XXV – Trattamento economico

- **Art. 77** – Retribuzione
- **Art. 78** – Aumenti periodici di anzianità per impiegati
- **Art. 79** – Indennità anzianità operai
- **Art. 80** – Tredicesima mensilità
- **Art. 81** – 14° mensilità e contrattazione di secondo livello

- **Art. 82** – Corresponsione della retribuzione
- **Art. 83** – Start-Up

TITOLO XXVI – Previdenza e welfare

- **Art. 84** – Previdenza complementare
- **Art. 85** – Trattamento di fine rapporto

TITOLO XXVII – Tutele e disciplina

- **Art. 86** – Maternità e paternità del lavoratore
- **Art. 87** – Malattia e infortuni
- **Art. 88** – Cure termali
- **Art. 89** – Tutela contro le molestie sessuali
- **Art. 90** – Tutela contro il mobbing
- **Art. 91** – Privacy

TITOLO XXVIII – Commissioni e regolamentazione

- **Art. 92** – Commissione paritetica per le pari opportunità
- **Art. 93** – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
- **Art. 94** – Termini di preavviso
- **Art. 95** – Doveri del dipendente
- **Art. 96** – Risarcimento danni

TITOLO XXIX – Codice disciplinare

- **Art. 97** – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione
- **Art. 98** – Composizione delle controversie
- **Art. 99** – Codice disciplinare
- **Art. 100** – Licenziamento per mancanze

TITOLO XXX – Operai agricoli OTD

- **Art. 101** – Operai a tempo determinato (OTD)

PREMESSA

Il sistema previsto dall'art. 39 della Costituzione non ha mai trovato piena applicazione nel nostro ordinamento giuridico, in quanto non è stata emanata la legge ordinaria di attuazione. Il principale ostacolo è costituito dal necessario controllo governativo richiesto dal sistema costituzionale, sia per la struttura interna che per la consistenza numerica degli iscritti. Attualmente, pertanto, le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) mantengono la natura giuridica di **enti di fatto**.

La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ha determinato che le Associazioni Sindacali siano disciplinate dalle norme di diritto comune, in particolare dagli artt. 36, 37 e 38 del Codice Civile. Ne consegue che esse sono mere **associazioni non riconosciute**, libere di agire e di organizzarsi

autonomamente. L'esistenza delle OO.SS. non dipende quindi da documenti costitutivi ufficiali, ma dalla concreta attività svolta nel campo di interesse sindacale.

La natura privatistica dei contratti collettivi comporta che essi si applichino **esclusivamente agli iscritti alle associazioni stipulanti**, ovvero a coloro che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la redazione del contratto. Tuttavia, la giurisprudenza riconosce che il contratto collettivo vincola anche coloro che, pur non essendo iscritti alle associazioni firmatarie, aderiscono implicitamente o esplicitamente ai suoi contenuti.

Le OO.SS. firmatarie intendono con il presente **CCNL** rispondere alle nuove esigenze contrattuali, favorendo un rilancio dell'occupazione come elemento essenziale per lo sviluppo economico e della produttività del Paese. Il contratto deve essere considerato **un complesso unitario e inscindibile**.

Principi Fondamentali

Le Parti riconoscono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva svolge una funzione paritaria rispetto al diritto al lavoro, garantendo equilibrio tra impresa e lavoratori nel rispetto delle libertà associative.

Si ribadisce che:

- **Particolare attenzione** sarà dedicata alle politiche aziendali affinché una parte significativa degli utili aziendali sia destinata al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Controllo e denuncia:** le Parti si impegnano a vigilare e denunciare eventuali irregolarità, in particolare il fenomeno del "lavoro nero" o "grigio", nonché lo sfruttamento della manodopera minorile e straniera, contrastando ogni forma di illegalità.

Ruolo delle Cooperative e del Socio Coimprenditore

Le Parti stipulanti riconoscono che il **rilancio dell'occupazione** passa anche attraverso il modello della **cooperativa**, con il lavoratore inquadrato come **socio coimprenditore**, cioè imprenditore di sé stesso. Questo modello consente di adattare l'azione produttiva ai cicli economici, mitigando gli effetti negativi della stagnazione sull'occupazione.

Secondo la visione cooperativa:

- Il socio coimprenditore **non deve essere equiparato al lavoratore subordinato**.
- La sua prestazione è un **conferimento sociale**, derivante dal vincolo associativo piuttosto che da un classico rapporto di scambio contrattuale.

La **Legge n. 142/2001** disciplina il rapporto tra socio coimprenditore e azienda, stabilendo che esso è **ulteriore ma non più distinto** rispetto al rapporto associativo (modifica introdotta dalla Legge n. 30/2003). Questa riforma evidenzia la prevalenza del vincolo associativo sul rapporto di lavoro, che resta strumentale agli scopi della cooperativa.

Di conseguenza, il socio coimprenditore:

1. **Partecipa alla gestione dell'impresa.**
2. **Contribuisce all'elaborazione di strategie aziendali.**
3. **Collabora nei processi decisionali.**
4. **Condivide il rischio d'impresa e i risultati economici.**

5. **Mette a disposizione le proprie competenze professionali per il bene della cooperativa.**

Ruolo del Regolamento Interno

Le cooperative sono tenute ad adottare un **Regolamento Interno**, come previsto dall'art. 1, comma 2 della Legge 142/2001. Tale regolamento deve disciplinare:

- Le **tipologie di rapporto di lavoro** con i soci coimprenditori.
- Il **richiamo al CCNL applicato**.
- La **gestione delle retribuzioni e del ristoro**, che per i soci subordinati può arrivare fino al **30%** della retribuzione complessiva.

Data la sua importanza, la legge prevede la possibilità di **certificare il Regolamento Interno**, evitando contenziosi sulla qualificazione del rapporto di lavoro. La certificazione può essere effettuata sia dalle **Commissioni istituite presso le DPL**, ai sensi dell'art. 8 del D.M. del Ministero del Lavoro del 21 luglio 2004, sia dall'**Ente Bilaterale**, ai sensi della Legge 183/2010.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano a promuovere **iniziative politiche** per garantire la valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

TITOLO I – Sfera di applicazione del contratto

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** disciplina, in maniera unitaria su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a **tempo indeterminato e determinato** nelle **Cooperative e Aziende Agricole**, indipendentemente dalla loro forma giuridica, che esercitano:

- **Attività agricole e forestali.**
- **Orticultura e florovivaismo.**
- **Allevamento di qualsiasi specie animale.**
- **Trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.**
- **Sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato.**
- **Attività agri-turistiche e faunistico-venatorie.**
- **Lavorazioni meccanico-agricole, comprese riparazioni e manutenzioni di macchinari agricoli.**
- **Frangitura delle olive, anche per conto terzi.**

Le Parti convengono che tra i **requisiti per l'accesso ai finanziamenti pubblici** e ai fondi europei per la formazione professionale debba essere incluso l'impegno da parte delle Cooperative o Aziende **ad applicare integralmente il presente CCNL**.

A titolo indicativo, il **CCNL si applica** alle seguenti Cooperative o Aziende:

- **Funghicole, oleicole, vitivinicole, ortofrutticole, tabacchicole.**
- **Agri-turistiche e lattiero-casearie.**
- **Faunistico-venatorie e zootecniche.**

- Piscicoltura e vivaisti produttori di piante olivicole, viticole e ornamentali.
- Floricoltura e produzione di sementi e fiori.

Tutte le disposizioni del presente contratto sono **correlate e inscindibili**. Non è ammessa una loro applicazione parziale, salvo eventuali deroghe esplicitamente consentite dalla contrattazione di secondo livello.

TITOLO II – Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art. 2 – Livelli di contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro secondo i seguenti livelli:

1. **Contrattazione di I livello:** contratto nazionale di settore.
2. **Contrattazione di II livello:** contratto integrativo territoriale o aziendale di settore, equiparato a tutti gli effetti alla contrattazione nazionale.

Art. 3 – Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di primo livello garantisce alle aziende e alle cooperative la certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro. Tale costo è predeterminato e valido per l'intera durata del contratto, assicurando ai dipendenti un trattamento economico conforme a quanto stabilito dall'**art. 36 della Costituzione**.

Art. 4 – Contrattazione territoriale o aziendale

In conformità all'**Intesa Governo-Parti Sociali del 22 gennaio 2009**, alle disposizioni dell'**art. 8 della Legge 148/2011**, nonché agli orientamenti delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente **CCNL** intendono favorire lo sviluppo della **contrattazione di prossimità**. Tale strumento permette di adeguare la contrattazione alle specificità aziendali e territoriali, garantendo maggiore coerenza con il contesto socio-economico locale.

I contratti aziendali applicati nelle imprese aderenti alle Associazioni firmatarie hanno **valenza per tutti i lavoratori**, anche per coloro che non sono iscritti alle OO.SS. stipulanti.

La contrattazione aziendale opererà sulle seguenti materie:

- **Tempistica di corresponsione della retribuzione** (mensile, quindicinale, settimanale).
- **Orario di lavoro.**
- **Godimento delle ferie** e gestione delle ferie residue.
- **Banca ore** e modalità di utilizzo collettivo.
- **Permessi non retribuiti.**
- **Congedo parentale.**
- **Turni, soste e recuperi.**
- **Elemento retributivo per produttività.**
- **Premio di risultato.**
- **Indennità di funzione e di reperibilità.**

- **Congedi per la formazione.**
- **Accordi sulla detassazione degli elementi variabili della retribuzione (DPCM 22/01/2013).**
- **Mensa e indennità sostitutiva.**
- **Igiene e ambiente di lavoro.**
- **Trasferta.**
- **Previdenza complementare.**
- **Obbligo di aggiornamento dell'RLS.**
- **Telelavoro.**

L'accordo aziendale è stipulato dalla **RSA** e, in sua assenza, dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto. Esso ha efficacia per tutti i dipendenti, salvo opposizione di almeno il **30% dei lavoratori entro 10 giorni dalla firma**. Nelle cooperative è sufficiente il recepimento nel **Regolamento Interno**.

I contratti di secondo livello devono essere **depositati presso la DPL territoriale**, in virtù dell'**art. 3 della Legge 402/1996**. La loro validità segue la durata del CCNL.

Durante la vigenza del presente **CCNL**, è prevista **un'unica fase negoziale a livello aziendale**.

Le Parti concordano che la contrattazione aziendale sarà avviata **dopo il deposito del CCNL presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**.

TITOLO III – Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 5 – Rapporti sindacali

Le Parti, pur riconoscendo l'autonomia dell'attività imprenditoriale, convengono che i rapporti sindacali vengano gestiti attraverso la **Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA)**.

Art. 6 – Permessi sindacali

Ogni dipendente ha diritto a **8 ore annue di permessi sindacali** per partecipare ad assemblee, previa richiesta delle OO.SS. al datore di lavoro.

Le ore di permesso sindacale:

- Sono rimborsate con **retribuzione normale**, ma escluse dall'imponibile previdenziale ed assistenziale (art. 3 D.L. 318/1996, convertito con Legge 402/1996).
- Rientrano nell'orario di lavoro e devono svolgersi all'inizio o alla fine del turno.
- Possono svolgersi **all'interno dei locali aziendali**, se idonei e previo accordo con il datore di lavoro (Legge 300/1970).

I dirigenti sindacali provinciali, regionali e nazionali hanno diritto a **2 ore di permesso sindacale** per ogni dipendente, con un massimo di **20 ore annue**.

Chi ricopre cariche sindacali o pubbliche elettive usufruisce della disciplina prevista dall'**art. 31 della Legge 300/1970**.

Le **RSA** hanno diritto di affiggere comunicazioni sindacali in spazi aziendali accessibili a tutti i lavoratori.

Art. 7 – RSA

Ai sensi della **Legge 300/1970**, le OO.SS. firmatarie possono designare:

- **1 RSA** per aziende con **15-100 dipendenti**.
- **3 RSA** per aziende con **101-300 dipendenti**.
- **Oltre 3 RSA** per aziende con **più di 300 dipendenti**.

La **RSA** può essere costituita anche da Associazioni Sindacali non firmatarie, ma che abbiano partecipato alla negoziazione del contratto.

I dirigenti sindacali RSA hanno diritto a **4 ore di permessi retribuiti al mese**.

Art. 8 – Trattenute quote sindacali

Le Aziende e le Cooperative effettuano gratuitamente le trattenute delle quote sindacali per conto delle OO.SS. firmatarie, su delega del lavoratore.

Art. 9 – Costo Contratto

Le Parti convengono che, per sostenere i costi di stipulazione e consulenza del CCNL, le Aziende e le Cooperative aderenti alle Associazioni di categoria verseranno un contributo pari allo **0,20% del monte salari mensili**.

Il presente contratto è **aperto all'adesione** di altre Associazioni Datoriali e Cooperative, che dovranno versare un **contributo "una tantum"** concordato con le Parti firmatarie.

Le Aziende e le Cooperative che applicano il CCNL senza aderire alle Associazioni stipulanti devono versare il contributo previsto al primo comma.

TITOLO IV – Formazione e Sicurezza sul Lavoro

Art. 10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa è tenuta a rispettare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro. Il **datore di lavoro** ha l'obbligo di attivare un **servizio di prevenzione e protezione**, il quale comprende l'individuazione e la valutazione dei rischi, l'attuazione di misure preventive e la promozione di programmi di formazione e informazione per il personale.

Per garantire un ambiente di lavoro sicuro, il datore di lavoro deve adempiere ai seguenti obblighi:

- **Compilazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).**
- **Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).**
- **Nomina degli addetti al servizio antincendio e pronto soccorso.**
- **Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).**

Art. 11 – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

La nomina del **RLS** è un'iniziativa delle **OO.SS.**, ed è aggiuntiva rispetto ai componenti delle **RSA**. Il RLS viene eletto dai lavoratori dell'azienda a **suffragio universale diretto e a scrutinio segreto**. Risulteranno eletti i candidati con il maggior numero di voti espressi.

L'elezione si svolge secondo la seguente procedura:

1. I lavoratori nominano un **segretario del seggio elettorale**, che provvede allo spoglio delle schede.
2. Il verbale delle elezioni è trasmesso immediatamente al datore di lavoro.
3. Possono votare tutti i dipendenti e candidarsi tutti i lavoratori con contratto a tempo determinato o indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.
4. La durata dell'incarico è **tre anni**.

Attribuzioni del RLS

Il **RLS** ha diritto di:

- Accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni.
- Essere consultato sulla valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione adottate.
- Ricevere informazioni dai servizi di vigilanza.
- Partecipare alle riunioni periodiche di sicurezza.
- Presentare osservazioni e proposte per migliorare la prevenzione e la sicurezza.
- Segnalare al datore di lavoro eventuali rischi individuati.
- Fare ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate siano insufficienti.

Il datore di lavoro è **tenuto a consultare il RLS** su tutte le questioni relative alla sicurezza sul lavoro e a fornirgli copia del **DVR**.

Espletamento funzioni e permessi: Il RLS ha diritto a **permessi retribuiti** pari a:

- **8 ore annue** nelle aziende con **fino a 15 dipendenti**.
- **20 ore annue** nelle aziende con **16-50 dipendenti**.
- **32 ore annue** nelle aziende con **oltre 50 dipendenti**.

L'attività del RLS è considerata **tempo di lavoro**, senza perdita di retribuzione. Egli deve disporre di mezzi e spazi adeguati per l'esercizio delle sue funzioni e ha diritto di accedere alle informazioni aziendali in materia di sicurezza.

L'incarico di RLS è **incompatibile** con la nomina a responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione specifica su salute e sicurezza, con l'obiettivo di acquisire competenze tecniche sulla prevenzione dei rischi. La formazione deve comprendere:

- **Normativa comunitaria e nazionale in materia di sicurezza.**
- **Obblighi e responsabilità dei soggetti coinvolti.**
- **Tecniche di individuazione e valutazione dei rischi.**
- **Misure di prevenzione e protezione.**
- **Normative sulla rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza.**
- **Nozioni di comunicazione e gestione delle emergenze.**

La durata minima dei corsi è **32 ore iniziali**, di cui almeno **12 ore dedicate ai rischi specifici presenti nell'azienda**. Il corso si conclude con una **verifica di apprendimento**.

La contrattazione aziendale disciplina l'**aggiornamento periodico**, che non può essere inferiore a:

- **4 ore annue** per imprese con **16-50 lavoratori**.
- **8 ore annue** per imprese con **oltre 50 lavoratori**.

Certificazione e anagrafe del RLS

- Al termine della formazione, il RLS riceve una **certificazione ufficiale**.
- L'**Organismo Paritetico Territoriale** tiene un'anagrafe aggiornata dei RLS.

La formazione deve essere **ripetuta periodicamente** per adeguarsi all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi pericoli sul luogo di lavoro.

TITOLO V – Igiene e Ambiente di Lavoro

Art. 12 – Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente **CCNL**, al fine di garantire idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie nei luoghi di lavoro, impongono alle aziende l'obbligo di mettere a disposizione dei dipendenti:

1. **Servizi igienico-sanitari con acqua corrente.**
2. **Un locale ad uso spogliatoio, riscaldato nei mesi invernali.**
3. **Un locale ad uso refettorio, riscaldato nei mesi invernali.**
4. **Uno scaldavivande.**

Le **OO.SS. firmatarie** del presente **CCNL**, a livello aziendale, potranno stabilire modalità di realizzazione di tali misure nel rispetto della normativa vigente.

TITOLO VI – Decorrenza e Durata

Art. 13 – Decorrenza e durata

Il presente **CCNL** ha decorrenza dal **01/04/2025** e scadrà il **31/03/2029**.

Per il rinnovo del contratto, la piattaforma deve essere presentata **tre mesi prima della scadenza**. In caso di mancato rinnovo entro i suddetti termini, verrà applicato il seguente meccanismo di copertura economica:

- **28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi.**
- **32% della perdita di valore dal 7° mese in poi.**

Tale copertura sarà riconosciuta al personale in servizio alla data di scadenza o successivamente assunto. Eventuali anticipazioni economiche concesse dall'impresa sui futuri miglioramenti retributivi potranno essere **riassorbite** all'atto dell'aggiornamento dei minimi salariali.

Il contratto si intenderà rinnovato automaticamente **di anno in anno**, salvo disdetta da comunicare **tre mesi prima della scadenza**. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino alla stipula di un nuovo **CCNL**.

TITOLO VII – Esclusività di Stampa e Interpretazione

Art. 14 – Esclusività di stampa

Il presente CCNL è stato pubblicato dalle Parti stipulanti, che ne detengono l'**esclusività**. È vietata qualsiasi riproduzione, totale o parziale, senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversie interpretative, le Parti firmatarie si incontreranno **entro 30 giorni** dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta, inviata per iscritto, dovrà contenere una descrizione sintetica dei fatti e dei problemi interpretativi di rilevanza generale.

L'eventuale accordo tra le Parti **sostituirà la clausola controversa** sin dalla vigenza del CCNL.

L'impresa è **tenuta ad affiggere il CCNL** nella bacheca aziendale.

Art. 15 – Deposito

In conformità con la prassi della contrattazione collettiva e le norme di legge vigenti, le Parti contraenti invieranno copia del CCNL al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, nonché agli **Enti Previdenziali e Assistenziali** interessati.

TITOLO VIII – Efficacia del Contratto

Art. 16 – Efficacia C.C.N.L.

Il comma 1 dell'**art. 2070 c.c.** non si applica alla contrattazione collettiva di diritto comune, la quale ha **efficacia vincolante solo per gli iscritti alle associazioni stipulanti** e per coloro che vi abbiano aderito esplicitamente o implicitamente.

Qualsiasi modifica alla costituzione delle Parti del presente CCNL, o qualsiasi estensione ad altre **OO.SS.**, richiede il consenso esplicito delle **OO.SS. firmatarie**.

TITOLO IX – Ente Bilaterale

Art. 17 – Ente Bilaterale

Le Parti concordano di adottare come ente di riferimento contrattuale l'**Ente Bilaterale E.LAV**. Le aziende possono liberamente aderire all'Ente; in caso di mancata adesione, esse dovranno garantire ai lavoratori lo stesso trattamento previsto dalla bilateralità, mediante il riconoscimento di un importo mensile di **25 euro**, come elemento retributivo distinto.

L'Ente Bilaterale ha le seguenti **finalità**:

- **Formazione** (art. 37 D. Lgs. 81/2008), con rilascio di certificazioni di qualità e percorsi formativi.
- **Sostegno al reddito e all'occupazione**, attraverso riqualificazione professionale.
- **Prestazioni sanitarie integrative** al Servizio Sanitario Nazionale.
- **Monitoraggio della parità di trattamento**, tramite la Commissione Pari Opportunità.
- **Attività di conciliazione e certificazione**, in conformità con il D. Lgs. 276/2003.
- **Gestione della sicurezza sul lavoro**, tramite un Organismo Paritetico.

- Banca dati delle RSU e RLS e monitoraggio delle relazioni industriali.
- Interpretazione autentica del CCNL e risoluzione di controversie.
- Osservatorio permanente sul mercato del lavoro e la contrattazione.
- Gestione dei contributi obbligatori, secondo le normative definite dalle Parti firmatarie.
- Costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali.

L'Ente Bilaterale adoterà un **Regolamento** per disciplinare le proprie attività in conformità con lo statuto.

TITOLO X – Assunzione del Personale Dipendente

Art. 18 – Assunzione

L'assunzione del personale deve avvenire nel rispetto delle norme di legge vigenti e deve risultare da **atto scritto**, contenente:

1. Tipologia del contratto di assunzione.
2. Data di inizio del rapporto e durata (se a tempo determinato).
3. Luogo di lavoro.
4. Categoria professionale, qualifica e retribuzione.
5. Applicazione del presente **CCNL**.
6. Durata dell'eventuale periodo di prova.
7. Eventuali condizioni aggiuntive concordate.

La lettera di assunzione deve contenere i dati del datore di lavoro, tra cui:

- Ragione sociale, indirizzo e codice fiscale.
- Posizione **INPS** e altre informazioni previste dalla legge.

Il datore di lavoro è **tenuto a consegnare gratuitamente una copia del presente CCNL** al lavoratore al momento dell'assunzione.

Art. 19 – Documenti

1. **Libretto di lavoro** (se in possesso) e dichiarazione dello stato di disoccupazione.
2. **Documenti previdenziali e assicurativi**.
3. **Libretto sanitario** (se richiesto dalla mansione).
4. **Documentazione fiscale e previdenziale**.
5. **Accettazione della lettera di assunzione**.
6. **Attestati o diplomi richiesti per la mansione**.
7. **Eventuali certificati di servizio presso altre aziende**.
8. **Dichiarazione della residenza o domicilio**.

Handwritten signatures in blue ink on the right margin of the page.

9. Titolo di studio e corsi frequentati per gli apprendisti.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti trattenuti.

NOTA A VERBALE La figura del **socio in prova**, introdotta nel contesto cooperativo, prevede:

- Un limite quantitativo pari a **un terzo dei soci cooperatori** presenti in cooperativa.
- Un periodo di prova **non superiore a 5 anni**.
- Il successivo riconoscimento come **socio effettivo**, con tutti i diritti connessi.

Il **contratto di apprendistato** rappresenta la forma più idonea per l'inquadramento del socio in prova. Tuttavia, la cooperativa può valutare le competenze acquisite per decidere l'inserimento definitivo del socio nella compagine sociale.

Art. 20 – Visita medica

I dipendenti potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al socio e al lavoratore.

Art. 21 – Quota di riserva

In considerazione di quanto disposto dall'**art. 25, comma 2 della Legge n° 223/1991**, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- Le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli **primo al quinto**.
-

Art. 22 – Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo di prova
Livello I°	40 giorni effettivi
Livello II°-III°	30 giorni effettivi
Livello IV°-V°	20 giorni effettivi
Livello VI°-VII°	10 giorni effettivi

Durante il periodo di prova, entrambe le parti possono recedere dal contratto **senza obbligo di preavviso**, garantendo tuttavia il **trattamento di fine rapporto**.

Il socio o il lavoratore in prova, in caso di malattia, ha diritto ad usufruire del periodo di prova per il tempo minimo necessario e del "mini comparto", ma **non ha diritto all'integrazione economica** durante l'assenza per malattia.

Se il periodo di prova si conclude senza che alcuna delle parti abbia dato disdetta, l'assunzione si intenderà confermata, e il periodo di prova sarà cumulato nell'**anzianità di servizio**.

NOTA A VERBALE: Nel rispetto della **parità di trattamento prevista dalle normative europee**, il periodo di prova può essere **esteso per lavoratori comunitari ed extracomunitari** nei casi di primo impiego nel settore o di **non conoscenza della lingua italiana**.

Art. 23 – Lavoratori extracomunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di un **permesso di soggiorno valido** che consenta lo svolgimento di attività lavorativa.

Le Parti firmatarie concordano sulla possibilità di realizzazione di **corsi di formazione professionale** per favorire l'inserimento dei lavoratori stranieri.

Per agevolare il rientro temporaneo nel Paese di origine, compatibilmente con le necessità aziendali, i lavoratori extracomunitari **potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione**.

Art. 24 – Lavoratori diversamente abili

Le assunzioni di lavoratori diversamente abili seguiranno le **norme di legge** e le disposizioni del presente **CCNL**.

Le imprese potranno prevedere, **compatibilmente con le esigenze aziendali**:

- **Gestione oraria flessibile.**
- **Permessi non retribuiti** per consentire ai lavoratori di partecipare a progetti terapeutico-riabilitativi certificati da strutture sanitarie pubbliche o convenzionate con il **SSN**.
- Analoghe misure potranno essere concesse **a genitori e coniugi** di persone con disabilità che necessitano di assistenza continuativa.

Art. 25 – Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze determinate da **patologie gravi** che richiedono **terapie salvavita** consentono al dipendente, **al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro**, di usufruire di un periodo di **aspettativa prolungata**, anche frazionata, in relazione ai singoli interventi terapeutici necessari.

Art. 26 – Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

I lavoratori in stato di **tossicodipendenza o etilismo**, che intendano accedere a **programmi terapeutico-riabilitativi**, potranno usufruire di un periodo di **aspettativa non retribuita**, in conformità alla **Legge n. 162/1990**.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda, **ogni tre mesi**, la documentazione che attesti la prosecuzione del trattamento. L'assenza di tale documentazione o l'interruzione del programma terapeutico comporta **la cessazione immediata dell'aspettativa** e l'obbligo di rientro al lavoro.

Le aziende, **compatibilmente con le esigenze di servizio**, potranno concedere **fino a 4 mesi di aspettativa non retribuita** ai lavoratori familiari per assistere un congiunto impegnato in un percorso terapeutico.

Art. 27 – Visite mediche preassuntive per minori di età

L'art. 8 della Legge 977/1967 stabilisce che i minori devono essere sottoposti a **visita medica preassuntiva** per verificare lo stato di salute e l'idoneità alla mansione specifica.

Le visite sono effettuate:

- Dal **medico competente aziendale**, se il minore è impiegato in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria.
 - Da un **medico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN)** negli altri casi, con spese a carico del datore di lavoro.
-

TITOLO XI – Tipologie e Assunzioni

Art. 28 – Contratto di lavoro part-time

Il **contratto di lavoro a tempo parziale** comporta lo svolgimento di attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal **CCNL**.

Le finalità del contratto part-time sono:

- Favorire **l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**.
- Consentire **flessibilità organizzativa** in relazione ai flussi di attività aziendale.
- Rispondere a **esigenze individuali** dei lavoratori.

Il contratto part-time può essere applicato anche ai dipendenti **assunti a tempo determinato**.

Tipologie di contratto part-time:

1. **Orizzontale**: orario di lavoro giornaliero ridotto.
2. **Verticale**: tempo pieno, ma solo per determinati giorni della settimana, mese o anno.
3. **Misto**: combinazione di modalità orizzontale e verticale.

Disciplina del rapporto di lavoro part-time:

- Deve essere formalizzato **per iscritto**.
- Le **clausole flessibili o elastiche** possono prevedere variazioni di orario o aumento delle ore lavorate.
- L'azienda deve informare **annualmente** la RSA sulle assunzioni a tempo parziale.
- Il diritto di **precedenza** è riconosciuto ai dipendenti part-time in caso di assunzioni a tempo pieno.

Lavoro supplementare e straordinario:

- Il lavoro supplementare è consentito fino al limite delle **40 ore settimanali**.
- È retribuito con la **maggiorazione prevista dal CCNL**.

- Il rifiuto del dipendente a svolgere lavoro supplementare **non è motivo di licenziamento.**

Retribuzione:

- La retribuzione e i vari istituti contrattuali sono **proporzionati alle ore lavorate.**

Periodo di comporta per malattia:

- Per i lavoratori con part-time **verticale**, il periodo di conservazione del posto in caso di malattia è **ridotto in proporzione.**

Consistenza dell'organico aziendale In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. Ai fini di cui sopra, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale, corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Obblighi di informazione Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza **annuale**, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle **Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.**

Art. 29 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie

I dipendenti **genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti**, riconosciuti dal **servizio sanitario competente per territorio**, che chiedono il passaggio al **tempo parziale**, hanno **diritto di precedenza** rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

I dipendenti affetti da **patologie gravi riconosciute dalla A.S.L.**, hanno il **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro** da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di **passare nuovamente a tempo pieno.**

Art. 30 – Apprendistato

Per il contratto di **apprendistato**, le parti concordano di rifarsi alla **normativa vigente** e agli **accordi interconfederali**, riservandosi di demandare eventuali modifiche al **CIOB.**

Art. 31 – Contratto d'inserimento o reinserimento

Si rinvia alle disposizioni di legge:

- **Art. 75 D.Lgs. 276/2003**
- **Circolare INPS n°51/2004**
- **Nota del Ministero del Lavoro n° 4570/2006**

Il **contratto di inserimento** è finalizzato alla **valorizzazione professionale** di un determinato lavoratore, favorendone l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro. La condizione essenziale è la **redazione di un progetto individuale**, con il consenso del lavoratore, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali nel contesto lavorativo.

Il progetto deve indicare:

- La qualificazione da conseguire
- La durata e la modalità della formazione

La formazione teorica **non deve essere inferiore a 16 ore**, con ripartizione tra:

1. Prevenzione antinfortunistica
2. Disciplina del rapporto di lavoro
3. Organizzazione aziendale
4. Addestramento specifico

Durata del contratto:

- Minimo 9 mesi – Massimo 18 mesi
- Elevabile a 36 mesi per persone diversamente abili

Art. 32 – Contratto a tempo determinato

Il requisito della causale non è richiesto per il **primo rapporto a tempo determinato** di durata non superiore a **36 mesi**.

Ambiti di applicazione: Il contratto a tempo determinato può essere utilizzato per:

- Sostituzione di dipendenti assenti (**malattia, maternità, ferie, aspettativa, ecc.**)
- Esecuzione di opere o servizi predeterminati nel tempo
- Sostituzione di lavoratori assegnati a funzioni di coordinamento
- Copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate
- Attività amministrative e riorganizzazione aziendale
- Progetti speciali e innovazioni produttive

Proporzione numerica:

- Il numero di contratti a tempo determinato **non può superare il 40%** dei lavoratori a tempo indeterminato.
- Tale percentuale è **comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro**.

Durata massima:

- **Minimo 2 mesi – Massimo 15 mesi**, con possibilità di proroga fino a 36 mesi.

Diritto di precedenza:

- I soci lavoratori e i dipendenti con contratto a termine hanno diritto di precedenza **per assunzioni a tempo indeterminato**.
- Il diritto si applica a chi ha avuto **due contratti a tempo determinato**, di cui l'ultimo concluso entro **12 mesi dalla nuova assunzione**.

Preavviso:

- In caso di dimissioni prima della scadenza, il lavoratore deve rispettare il **preavviso previsto per i contratti a tempo indeterminato dello stesso livello**.

Obblighi di comunicazione:

- Le aziende devono **comunicare preventivamente** alla **Commissione Nazionale di Garanzia** l'intenzione di utilizzare contratti a tempo determinato.

Apposizione del termine:

- Il termine del contratto **deve risultare da atto scritto**, specificando le **ragioni che ne hanno determinato l'adozione**.

Retribuzione:

- Le ferie e la tredicesima mensilità **sono corrisposte e frazionate** in base ai giorni di durata del contratto.
- Alla scadenza del contratto, viene corrisposto il **T.F.R.** previsto dal presente CCNL.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione:

- Il lavoratore deve impugnare il licenziamento **entro 60 giorni**, ai sensi dell'**art. 6 della Legge n. 604/1966**, modificata dalla **Legge n. 283/2010**.
- Se le parti decidono di tentare una **conciliazione**, il termine di decadenza è **sospeso fino alla sottoscrizione del verbale di mancato accordo**.

Art.33 – Lavoro Ripartito

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario, lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing). In tale contesto:

- a) I due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, restando personalmente e direttamente responsabili dell'adempimento dell'intera obbligazione;
- b) Essi hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro. In tal caso, il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati ricade sull'altro;
- c) Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non si applica se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si rende disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, trasformando il contratto di lavoro ripartito in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.;
- e) Il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato inquadrato nello stesso livello contrattuale.

Art.34 – Lavoro atipico

Per i soci di cooperativa, ai sensi del punto 3 dell'art.1 della Legge 03/04/2001 n.142, potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato, come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co o altro). In caso di iscrizione delle cooperative all'albo delle imprese artigiane ex Legge n.57/2001, sarà applicato ai soci il regime previdenziale conforme a quello dei lavoratori artigiani.

Art.35 – Il telelavoro

Per la normativa sul telelavoro, le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche e/o integrazioni all'accordo di II livello.

TITOLO XII Somministrazione

Art.36 – Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:

- Punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- Esecuzione di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- Impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- Impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- Sostituzione di dipendenti assenti per ferie non programmate, aspettativa, congedo, inidoneità temporanea, o partecipazione a corsi di formazione;
- Per fronteggiare punte di più intensa attività derivanti da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - È fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003 e smi:

- Per la sostituzione di dipendenti in sciopero;
- Presso unità produttive nelle quali si siano verificati licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti;
- Da parte di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e smi.

Proporzione numerica - Il ricorso alla somministrazione, ove consentito per legge, non può superare il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma in conformità al D.Lgs. n. 81/2008 e smi. L'utilizzatore è responsabile degli obblighi di protezione previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo e normativo pari a quello spettante ai dipendenti dell'utilizzatore di pari livello e mansione, relativamente a:

- Importo della retribuzione;
- Norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Accesso ai servizi aziendali;

- Criteri di calcolo delle competenze indirette e differite;
- Diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

TITOLO XIII - Mobilità e mercato del lavoro

Art.37 – Mobilità

Le Parti concordano che, in caso di crisi aziendali, ristrutturazioni o riorganizzazioni che determinino esuberi, si debbano ricercare congiuntamente soluzioni capaci di:

- a) Definire i fabbisogni di manodopera e le esigenze di qualificazione;
- b) Promuovere iniziative per la creazione di nuovi posti di lavoro;
- c) Organizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art.38 – Cambi d'appalto

In caso di cambio di gestione nell'appalto, l'azienda appaltante dovrà darne comunicazione alla RSA, se presente, o ai singoli dipendenti, con un preavviso di almeno 15 giorni. In caso di subappalto o affidamento a un'impresa consortile diversa, andrà attivata la stessa procedura.

TITOLO XIV Declaratoria e classificazione del personale

Art.39 – Classificazione

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori con funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo dell'impresa.

Livello 1° - Laureati con funzioni di direzione esecutiva con ampi poteri decisionali.

Livello 2° - Diplomatici con funzioni direttive con autonomia gestionale.

Livello 3° - Laureati o diplomatici con ruoli di coordinamento e controllo.

Livello 4° - Lavoratori con particolari conoscenze tecniche ed esperienza.

Livello 5° - Lavoratori con conoscenze amministrative e tecnico-pratiche.

Livello 6° - Lavoratori con mansioni esecutive che richiedono esperienza pratica.

Livello 7° - Lavoratori con capacità tecnico-pratiche per compiti di media complessità.

Livello 8° - Lavoratori con attività semplici che richiedono addestramento pratico.

TITOLO XV Mansioni lavorative

Art.40- Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito con continuità a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nella categoria superiore se tali mansioni prevalgono in modo sensibile sul complesso delle attività svolte.

Art. 41 - Mutamento di mansioni

Il lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni appartenenti a un livello superiore rispetto a quello di inquadramento ha diritto a una retribuzione non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui percepito e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle nuove mansioni si prolunghi per oltre **tre mesi consecutivi**, il dipendente acquisisce **automaticamente il diritto** a essere inquadrato nel livello superiore, salvo il caso in cui l'incarico sia stato assegnato per la sostituzione temporanea di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 42 - Jolly

La figura del "**Jolly**" (lavoratore polivalente) si configura quando il lavoratore non è assegnato a una singola e specifica mansione, bensì è impiegato sistematicamente in **mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo produttivo**.

Sono considerati "Jolly" anche quei lavoratori impiegati dall'azienda in **mansioni differenti**, anche appartenenti a livelli diversi.

L'impresa può ricorrere alla figura del **Jolly esclusivamente per lavoratori inquadrati tra il 3° e il 5° livello** del presente **CCNL**.

L'utilizzo della figura di **Jolly deve risultare da un atto scritto**, sottoscritto tra le parti e formalizzato nel **contratto di assunzione** o in un accordo successivo.

Art. 43 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'**art. 25, comma 2 della Legge n. 223/1991**, che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche escluse dal calcolo della **quota di riserva** prevista dal comma 1 del medesimo articolo, le Parti stabiliscono che:

- **Non rientrano nel calcolo** della quota di riserva le assunzioni di lavoratori appartenenti al **I° al V° livello**.
- Sono **sempre esclusi** i lavoratori **addetti alla custodia e sicurezza**, o comunque a mansioni che comportino un rapporto di particolare fiducia.

Art. 44 - Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica professionale, le parti possono esperire un **tentativo di conciliazione** presso la **Commissione Nazionale di Garanzia**.

Art. 45 - Mansioni discontinue

Sono considerate **mansioni discontinue** o di **semplice attesa o custodia** quelle indicate nella tabella approvata con **R.D. n. 2657/1923** e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'**applicazione assidua e continuativa**.

L'orario normale di lavoro per questi lavoratori è fissato in:

- **50 ore settimanali** per gli operai addetti a tali lavori.
- **60 ore settimanali** per **guardiani, portieri e custodi** con alloggio.

Le eventuali ore eccedenti questi limiti devono essere accantonate nella **banca ore**.

Al **guardiano notturno**, oltre al trattamento previsto, spetta un'**indennità maggiorata dell'8%** sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato **tra le 22:00 e le 06:00**, esclusa ogni altra percentuale di aumento per il lavoro notturno ordinario.

Art. 46 - Volontariato

Per i dipendenti impegnati in attività di **servizio civile o operazioni di soccorso**, si applicano le norme specifiche della **protezione civile** e del **pronto soccorso** previste dal:

- **D.P.R. n. 61/1994**
- **Legge n. 162/1992**
- **D.M. n. 379/1994**

Ai lavoratori impegnati in **protezione civile o pronto soccorso** vengono riconosciuti **permessi retribuiti fino a un massimo di 16 ore annue**.

I lavoratori volontari che desiderano **prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo**, in conformità alle **Leggi n. 49/1997 e n. 266/1991**, possono **chiedere un'aspettativa non retribuita** per un periodo massimo di **due anni**.

Art. 47 - Assenze

Il lavoratore deve giustificare l'assenza **entro il giorno successivo** dall'evento, salvo impedimenti giustificati.

- In caso di **malattia**, il lavoratore deve rispettare le prescrizioni di legge e inviare la certificazione medica.
- In caso di **infortunio sul lavoro**, il lavoratore deve **avvisare immediatamente** il superiore diretto.
- Se il lavoratore in malattia **non è reperibile** durante i controlli dell'INPS e non ha giustificati motivi, **perde il diritto** al trattamento economico aggiuntivo garantito dall'azienda.

Sono considerati **giustificati motivi di irreperibilità**:

- Visite mediche o specialistiche certificate
- Accertamenti sanitari
- Cause di forza maggiore specificamente documentate.

TITOLO XVI - Orario di lavoro

Art. 48 – Orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro effettivo per la generalità dell'azienda è fissata in **40 ore settimanali**, distribuite su **cinque o sei giornate lavorative**. Tale durata è commisurata alla retribuzione.

In conformità a quanto previsto dall'**art. 13 della Legge 24 giugno 1997, n. 196**, la durata media settimanale dell'orario di lavoro può essere calcolata su un **periodo non superiore a dodici mesi**, fatti salvi eventuali accordi aziendali in materia.

Non sono considerate **ore di lavoro effettivo**:

- Le soste **superiori a 15 minuti** durante il turno di lavoro;
- I periodi compresi tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero;
- Il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro;
- I riposi intermedi, sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- Qualsiasi altra situazione prevista dall'**art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923**.

La contrattazione aziendale può disciplinare la **flessibilità dell'orario di lavoro (Flex-time)**, consentendo al lavoratore di scegliere l'orario di inizio e termine della prestazione entro una **fascia oraria determinata**.

Il **datore di lavoro** è obbligato ad esporre, in un luogo accessibile a tutto il personale, l'orario di lavoro con indicazione:

- Dell'orario di **inizio e fine** della giornata lavorativa;
- Degli intervalli di riposo previsti.

Durante l'orario di lavoro, il dipendente **non può allontanarsi dal proprio posto senza motivo legittimo** e non può uscire dall'azienda senza autorizzazione.

Il tempo impiegato per **esigenze personali** (cura della propria persona, sistemazione della biancheria, riposi intermedi) **non è considerato tempo di lavoro**.

Le Parti firmatarie si impegnano a perseguire, nel corso della validità contrattuale, una progressiva **riduzione dell'orario di lavoro** per favorire l'occupazione, in linea con una politica di rilancio del settore.

Per quanto riguarda la **flessibilità oraria**, è possibile attuare una **gestione multiperiodale dell'orario** ai sensi del **D.M. 30 agosto 1999**.

Art. 49 – Lavoro domenicale e notturno

Le ore di lavoro ordinario **effettivamente prestate** nella giornata di **domenica** o nei **giorni festivi**, con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del **15%**, calcolata sulla **paga base nazionale** a compensazione del disagio per il lavoro svolto.

Per il **lavoro notturno occasionale**, sono previste le seguenti maggiorazioni:

- **20%** sulla paga base nazionale per le ore prestate tra le **22:00 e le 06:00**;
- **25%** sulla paga base nazionale per le ore notturne prestate in una giornata **festiva**.

Si considera **lavoro notturno** quello svolto **tra le ore 22:00 e le ore 06:00**.

Il personale assegnato ai turni notturni, il cui orario si prolunga in questa fascia oraria, deve osservare un **riposo obbligatorio di almeno 12 ore consecutive** prima di riprendere l'attività lavorativa.

Il lavoro notturno **svolto in via continuativa** viene retribuito con una **maggiorazione del 10%** sulla retribuzione oraria, salvo condizioni di miglior favore.

Art. 50 – Personale non soggetto a limitazione di orario

Le Parti confermano che il presente contratto **non introduce modifiche** a quanto disposto dall'**art. 1 del R.D.L. n. 692/1923**, che **esclude** dalla limitazione dell'orario di lavoro i **dipendenti con funzioni direttive**.

Sono considerati **personale direttivo** i lavoratori addetti alla **direzione tecnica o amministrativa** dell'azienda o di un suo reparto, con **diretta responsabilità** nella gestione dei servizi, come stabilito dagli **articoli 2 e 3 del R.D. n. 1955/1923**.

Tali lavoratori **hanno diritto a un'indennità speciale pari al 20% della paga base nazionale**.

Art. 51 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

La disciplina dell'orario di lavoro per i lavoratori di **minore età** è regolata dalle **normative vigenti in materia di tutela del minore**.

Art. 52 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate **lavoro straordinario**. Tali prestazioni sono ammesse **fino a un massimo di 250 ore annue per ciascun lavoratore**.

Le Parti concordano sulla possibilità di far confluire le **ore di straordinario** nella **Banca Ore**, affinché possano essere recuperate entro il semestre successivo. In alternativa, il lavoratore può optare per il pagamento delle ore di straordinario con le seguenti **maggiorazioni**:

- **25%** per lo **straordinario feriale diurno**, fino alla 48^a ora settimanale;
- **30%** per lo **straordinario feriale diurno**, dalla 49^a ora settimanale in poi;
- **20%** per lo **straordinario festivo diurno**;
- **35%** per lo **straordinario feriale notturno**;
- **40%** per il **lavoro domenicale/festivo diurno**;
- **50%** per il **lavoro domenicale/festivo notturno**.

Nel caso in cui l'azienda **non sia in grado di garantire il recupero** delle ore straordinarie nella **Banca Ore**, il lavoratore ha diritto al **pagamento dello straordinario con un ulteriore aumento del 15%** rispetto alle maggiorazioni sopra indicate.

Per quanto non espressamente regolato dal presente **CCNL**, in materia di **orario di lavoro e straordinari** si applicano le **normative di legge vigenti**.

Art. 53 – Lavoratori a turni

Per i lavoratori assegnati a **turni**, sono previste le seguenti maggiorazioni:

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

Art. 54 – Banca ore

La **banca ore** è uno strumento volto alla gestione delle prestazioni lavorative **oltre il normale orario settimanale**. Le ore di straordinario vengono individualmente **accantonate** nella banca ore e potranno essere usufruite dal lavoratore **sotto forma di permessi individuali retribuiti**, previa richiesta concordata con l'azienda.

Il **monte ore maturato** sarà riportato **mensilmente** in busta paga. Se i riposi compensativi **non verranno goduti entro 24 mesi**, le ore di straordinario saranno **monetizzate** con la maggiorazione prevista dall'**art. 53 del presente contratto**, ma la contribuzione seguirà il **criterio di cassa**.

L'obiettivo primario della banca ore è quindi **gestire la flessibilità dell'orario di lavoro**. Solo in via **residuale**, le ore lavorate oltre l'orario ordinario potranno essere monetizzate.

TITOLO XVII - Riposo settimanale e festività

Art. 55 - Riposo settimanale

I dipendenti hanno diritto al **riposo settimanale** secondo le modalità previste dalla **legge**, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in modo particolare le normative riguardanti **le attività stagionali e quelle di pubblica utilità**.

Art. 56 - Festività

Sono considerati **giorni festivi** e devono essere **retribuiti con le maggiorazioni previste** dal presente CCNL i seguenti:

Festività nazionali:

- **25 aprile** - Ricorrenza della Liberazione
- **1 maggio** - Festa dei Lavoratori
- **2 giugno** - Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali:

- **1 gennaio** - Capodanno
- **6 gennaio** - Epifania
- **Lunedì di Pasqua**
- **15 agosto** - Assunzione di Maria Vergine
- **1 novembre** - Ognissanti
- **8 dicembre** - Immacolata Concezione
- **25 dicembre** - Natale
- **26 dicembre** - Santo Stefano
- **Solennità del Santo Patrono** (variabile a seconda della sede di lavoro)

Trattamento economico delle festività:

- A tutto il personale assente per riposo settimanale, maternità, malattia o infortunio nella giornata festiva, spetta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
- Non è previsto alcun trattamento economico nei casi in cui la festività coincida con giorni di sospensione del servizio e della retribuzione per provvedimenti disciplinari.
- Il dipendente che lavora durante una festività avrà diritto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, alla retribuzione delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione prevista dal CCNL.
- Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica di novembre, i lavoratori beneficeranno del trattamento economico previsto per le festività che cadono di domenica.

TITOLO XVIII - Permessi e Intervallo per i Pasti

Art. 57 – Permessi retribuiti

I dipendenti possono richiedere permessi retribuiti, preferibilmente durante la prima ora di lavoro.

Le ore di permesso retribuito previste dal presente contratto sono 32 ore annue e vengono concesse in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/1977 n. 937).

- Se le ore di permesso non vengono utilizzate, il lavoratore ha diritto alla loro monetizzazione.
- In casi speciali e giustificati, il lavoratore può usufruire di permessi di breve durata e recuperare le ore di assenza con altrettante ore di lavoro, fino a un massimo di un'ora al giorno.
- Consultazioni elettorali: ai sensi dell'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, i lavoratori che svolgano funzioni presso gli uffici elettorali (inclusi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati) hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo necessario, con diritto alla retribuzione.

Art. 58 - Permessi per studio

Le Parti firmatarie riconoscono l'importanza della formazione professionale per il miglioramento delle competenze tecniche e la crescita professionale dei lavoratori.

Si applicano le norme previste dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978, con il riconoscimento dei seguenti permessi per lo studio:

- Diritto allo studio: 150 ore nel triennio (utilizzabili anche in un solo anno), elevate a 250 ore per:
 - Recupero della scuola dell'obbligo
 - Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri

Condizioni per usufruire dei permessi:

- Il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati legalmente riconosciuti
- Il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza del corso deve essere almeno 2:1 (ad esempio, per 10 ore di permesso richieste, il corso deve prevedere almeno 20 ore di lezione).

Formazione professionale:

I corsi di formazione devono:

- Essere **correlati all'attività aziendale** e migliorare la preparazione professionale del lavoratore;
- Prevedere un numero di ore **almeno doppio** rispetto alle ore richieste come permesso retribuito.

Congedi per formazione permanente

I lavoratori con **almeno tre anni di anzianità** hanno diritto a un'**aspettativa non retribuita** di massimo **10 mesi** per:

- Completare la **scuola dell'obbligo**
- Conseguire un **diploma di scuola superiore**
- Ottenere un **diploma universitario o laurea**
- Partecipare ad attività **formative riconosciute**

I lavoratori con meno di **tre anni di anzianità** possono usufruire di **120 ore annue di permesso non retribuito** per studio.

I permessi devono essere **programmati trimestralmente** in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive.

Lavoratori studenti

Ai sensi dell'**art. 10 della Legge n. 300/1970**, i lavoratori che frequentano istituti scolastici o universitari hanno diritto a:

- **Lavoratori universitari:**
 - **1 giorno di permesso retribuito per ogni esame**
 - **4 giorni di permesso retribuito per la discussione della tesi di laurea**
 - **Fino a 20 giorni annui di permesso non retribuito per sostenere esami**
- **Lavoratori di scuole superiori o professionali:**
 - **Permessi retribuiti per gli esami di diploma**
 - **Fino a 15 giorni annui di permesso non retribuito per esami e preparazione**

L'azienda può richiedere **documentazione ufficiale** per la concessione dei permessi.

Art. 59 – Permessi straordinari retribuiti

Le Parti convengono che il **socio e il lavoratore dipendente** hanno diritto a **permessi straordinari retribuiti** nei seguenti casi:

Evento	Giorni concessi
Matrimonio di un figlio	1 giorno
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
Decesso di un genitore, coniuge o figlio	3 giorni
Decesso di un suocero, nonno, fratello/sorella, nipote	2 giorni

- **Donazione di midollo osseo:** al dipendente donatore saranno riconosciuti **permessi retribuiti** per tutto il tempo necessario ad effettuare il **ciclo di analisi e gli accertamenti medici** richiesti per la donazione.
- **Disgrazie familiari:** in caso di **grave lutto** o evento grave con legami di **parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado**, o in caso di **grave calamità naturale**, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno un **congedo straordinario retribuito** fino a **5 giorni di calendario**, rapportato alle reali necessità del lavoratore.
- **Altri casi di forza maggiore:** il dipendente potrà usufruire di **congedi retribuiti**, deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali, oppure attingere dalla **banca ore**.

Art. 60 – Permessi non retribuiti

Il dipendente può richiedere **permessi non retribuiti** per un massimo di **48 ore annue**. Se il lavoratore ha disponibilità nella **banca ore**, tali permessi potranno essere **retribuiti**.

Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti

La durata dell'intervallo per la consumazione dei pasti è stabilita tra un **minimo di 30 minuti** e un **massimo di 2 ore**.

Tale durata viene concordata tra i soci, i lavoratori dipendenti e il datore di lavoro. In presenza di **rappresentanze sindacali aziendali (RSA)**, il confronto avverrà anche con queste ultime.

TITOLO XIX – Ferie e Riposi annui

Art. 62 – Soste e Recuperi

È ammesso il **recupero** dei periodi di sosta dovuti a **cause di forza maggiore**, purché la durata complessiva dell'interruzione **superi i 30 minuti** nella giornata.

In tal caso, l'azienda è tenuta a **corrispondere al lavoratore la retribuzione** relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.

- Le interruzioni **non dipendenti dalla volontà** dell'azienda o del lavoratore possono essere recuperate **entro 15 giorni lavorativi** successivi all'interruzione, con prolungamenti di orario **fino a un massimo di un'ora al giorno**.
- Se l'azienda adotta una **settimana lavorativa su 5 giorni**, il recupero delle ore non lavorate potrà avvenire nel **sesto giorno**. Resta comunque il **limite massimo di 10 ore giornaliere di lavoro**.

Art. 63 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di **sospensione dal lavoro** o **riduzione di orario**, se ricorrono i presupposti di legge, le aziende sono tenute a presentare **tempestiva richiesta di autorizzazione alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG)**.

Art. 64 - Ferie

I dipendenti hanno diritto a **4 settimane di ferie annuali**, non rinunciabili e non monetizzabili, salvo diversa previsione di legge (ad esempio per **fanciulli e adolescenti**).

- La **settimana lavorativa** è considerata di **6 giorni**, indipendentemente dalla distribuzione oraria settimanale.
 - L'azienda può stabilire un **periodo continuativo di ferie pari ad almeno 2 settimane**, compatibilmente con le esigenze aziendali e dei dipendenti.
 - **Frazionamento**: le ferie non potranno essere **suddivise in più di tre periodi**.
 - Il datore di lavoro può **richiamare in servizio** il dipendente per esigenze aziendali urgenti, garantendo il diritto a **completare il periodo di ferie successivamente** e al **rimborso delle spese sostenute**.
 - Durante le ferie, il dipendente percepirà la **normale retribuzione di fatto**.
 - In caso di **licenziamento o dimissioni**, il dipendente riceverà un'indennità economica **proporzionale ai mesi lavorati nell'anno** per le ferie non godute.
-

Art. 65 - Riposi Anni

I lavoratori hanno diritto a **32 ore di permessi retribuiti** per le festività soppresse, come previsto dalla **Legge n. 54/1977 e DPR n. 792/1985**.

- I permessi devono essere **richiesti in anticipo** e la loro concessione dipenderà dalle **esigenze aziendali**.
 - Se i permessi **non vengono usufruiti entro l'anno di maturazione**, devono essere **monetizzati**.
 - **Eccezioni**: se il lavoratore **straniero** chiede di cumulare **ferie e permessi** in un'unica soluzione, o se vi sono **impedimenti oggettivi** nel loro utilizzo, i permessi **potranno essere fruiti nei 12 mesi successivi**.
 - I permessi **non maturano** durante i periodi di assenza **senza retribuzione**.
-

TITOLO XX - Congedi

Art. 66 – Congedo per matrimonio

Ai **soci** e ai **lavoratori dipendenti** non in prova viene concesso un **congedo matrimoniale di 15 giorni di calendario**.

- Durante il congedo, il dipendente percepirà la **normale retribuzione**.

- Per gli **apprendisti**, il congedo matrimoniale viene **retribuito per 40 ore**.
- Il trattamento economico è anticipato dall'**azienda o cooperativa** ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.
- Il dipendente deve comunicare **con almeno 15 giorni di anticipo** la richiesta di congedo matrimoniale.
- Entro **30 giorni dalla fine del congedo**, il lavoratore deve presentare il **certificato di matrimonio** all'azienda.

Art. 67 - Congedi parentali

Per la disciplina dei **congedi parentali**, si applicano le disposizioni previste dalla **Circolare n.1 del 03/02/2012 del Dipartimento Funzione Pubblica**.

- La **contrattazione aziendale** può regolamentare la **fruizione dei congedi anche in modalità oraria**, come previsto dall'**art. 1, comma 339 della Legge 228/12**.

TITOLO XXI - Tutela dei Lavoratori

Art. 68 – Tossicodipendenza ed Etilismo

Ai lavoratori per i quali venga accertato lo **stato di tossicodipendenza o di etilismo** e che intendano accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i **servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali (USL)** o altre **strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali**, le aziende riconosceranno un periodo di **aspettativa non retribuita**.

- L'applicazione di tale misura avverrà **nel rispetto della Legge n. 162/1990 e successive modifiche**.
- I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, **con cadenza trimestrale**, documentazione **idonea** ad attestare la **prosecuzione del programma terapeutico-riabilitativo**.
- In caso di **mancata attestazione o interruzione anticipata del programma**, l'aspettativa si considererà **terminata** e il lavoratore sarà **tenuto a riprendere l'attività lavorativa**.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, **potranno concedere** un periodo di **aspettativa non retribuita** anche ai **familiari** del lavoratore affinché possano contribuire al **programma terapeutico e socio-riabilitativo**, previa certificazione della necessità da parte del servizio sanitario.

- Tale aspettativa **non potrà superare i 4 mesi** nel periodo di vigenza del rapporto di lavoro.

Art. 69 – Tutela dei Diversamente Abili

Nel caso di **assunzione a tempo determinato o indeterminato** di **lavoratori diversamente abili**, si applicano le **normative di legge** e le disposizioni del **presente C.C.N.L.**

- Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili, **compatibilmente con le esigenze aziendali**, potranno prevedere:
 - **Orari di lavoro flessibili**

- **Permessi non retribuiti** per consentire al lavoratore di partecipare a **progetti terapeutico-riabilitativi** prescritti da **strutture sanitarie pubbliche o convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale**.
- Analoghe misure **potranno essere estese** anche ai **genitori e ai coniugi** di lavoratori diversamente abili, qualora sia richiesta una **assistenza continuativa nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo**.

TITOLO XXII - Aspettativa Non Retribuita

Art. 70 - Aspettativa Non Retribuita

Il dipendente **assunto a tempo indeterminato** può richiedere un periodo di **aspettativa senza retribuzione** e senza decorrenza dell'anzianità **ad alcun effetto**.

- L'aspettativa può essere **continuativa o frazionata in due periodi**, nella misura di **1 mese ogni anno di anzianità maturata**, fino a un massimo di **6 mesi**.
- Il dipendente che **non si presenta al lavoro entro 7 giorni dalla scadenza dell'aspettativa** sarà considerato **dimissionario**, salvo presentazione di **giustificativi**.
- Se l'azienda accerta che i **motivi dell'aspettativa sono venuti meno**, può richiedere al dipendente di **riprendere il lavoro entro 7 giorni**.

Aspettativa per malattia:

Il dipendente **ammalato** può richiedere una **proroga dell'aspettativa per un massimo di 120 giorni**, alle seguenti condizioni:

- a) Presentazione di **certificati medici regolari**
- b) Non trattarsi di **malattie croniche o psichiche**
- c) Il periodo richiesto sarà considerato **aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità**

TITOLO XXIII – Indennità e Attrezzi di Lavoro

Art. 71 – Indennità

Il presente C.C.N.L. prevede diverse **indennità economiche** a favore dei dipendenti, erogate **in specifiche circostanze**.

- **Indennità in caso di morte**
 - In caso di **decesso del dipendente**, il **trattamento di fine rapporto** e l'**indennità sostitutiva del preavviso** devono essere corrisposti secondo quanto stabilito dall'**art. 2122 del Codice Civile**, in favore di:
 - **Coniuge e figli**
 - **Parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo grado**, se a carico del dipendente
 - In mancanza di tali soggetti, le **indennità** saranno distribuite **secondo le norme della successione legittima**.

- **Indennità per l'uso di mezzi di locomozione**
 - Se il dipendente utilizza il **proprio mezzo di trasporto per esigenze di servizio**, l'azienda corrisponderà un'**indennità mensile**, il cui importo sarà concordato con le **rappresentanze sindacali aziendali (RSA)**.
- **Indennità per lavoro disagiato**
 - Se il dipendente esegue **pulizie con l'uso di scala aerea, ponte o bilancino**, avrà diritto a un'**indennità pari al 10% della retribuzione tabellare**.
- **Indennità per lavoro in alta montagna**
 - I dipendenti inviati a prestare servizio in **località di alta montagna** riceveranno un'**indennità aggiuntiva**, il cui importo sarà concordato con le **RSA o direttamente con i lavoratori interessati**.
- **Indennità per lontananza dai centri abitati**
 - Se la sede aziendale è situata a **oltre 3 km dal centro abitato** e manca un **servizio di trasporto pubblico**, l'azienda, **qualora non fornisca un servizio di trasporto**, dovrà corrispondere un **indennizzo**, da stabilire con le **rappresentanze sindacali aziendali**.
- **Indennità per lavoro in zona malarica**
 - Se un dipendente presta servizio in una **zona riconosciuta malarica dalla ASL**, ha diritto a un'**indennità di rischio**, il cui valore sarà definito con le **RSA aziendali**.
- **Indennità per rimozione scorie e pulizia reparti industriali**
 - I dipendenti impiegati nella **rimozione di scorie e pulizia dei reparti industriali** riceveranno un'**indennità aggiuntiva**, da concordare con le **rappresentanze sindacali aziendali**.
- **Indennità di alloggio per esigenze aziendali**
 - Se l'azienda **richiede ai lavoratori di rimanere nei locali aziendali per esigenze di servizio**, questi dovranno beneficiare di **alloggio gratuito**.
- **Indennità di trasferta**
 - Ai lavoratori in **trasferta** saranno garantiti:
 - **Rimborso delle spese di viaggio**
 - **Rimborso di eventuali spese aziendali sostenute**
 - **Diaria giornaliera**, il cui importo sarà concordato con le **RSA aziendali**
- **Indennità di cassa**
 - Ai dipendenti **normalmente adibiti a operazioni di cassa**, che gestiscono la cassa con **piena e completa responsabilità** e si accollano eventuali **discrepanze nei conti**, spetta un'**indennità pari al 5% della retribuzione percepita**.

Art. 72 – Indumenti e Attrezzi di Lavoro

- Quando è **obbligatorio** per il dipendente indossare **speciali divise**, la relativa spesa è a **carico del datore di lavoro**.

- Allo stesso modo, il datore di lavoro è responsabile della fornitura degli **indumenti** richiesti per **ragioni di sicurezza** o per **motivi igienico-sanitari**.
- Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire **gli attrezzi e gli strumenti necessari** per l'esecuzione del lavoro.
- Il dipendente ha l'obbligo di **conservare in buono stato** macchine, arnesi e strumenti assegnati, senza apportare modifiche senza **autorizzazione del superiore diretto**.
- Qualsiasi **modifica arbitraria** agli strumenti forniti dall'azienda darà diritto a quest'ultima di **rivalersi sulle competenze economiche del lavoratore per il danno subito**, previa contestazione formale dell'addebito.
- **Alla cessazione del rapporto di lavoro**, il dipendente è tenuto a **restituire tutto il materiale ricevuto in consegna**.

TITOLO XXIV - Mobilità e Reperibilità

Art. 73 – Distacco

Il **distacco** si verifica quando il datore di lavoro, per un proprio interesse, mette a disposizione di un altro soggetto uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività.

- Il **limite massimo del distacco** è di **1 anno** e il rapporto di lavoro prosegue con il datore di lavoro distaccante.
- Se il distacco avviene a **oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro**, il lavoratore, previa **accettazione**, riceverà **un'indennità** determinata dagli **accordi aziendali**.

Art. 74 – Trasferimento

- Il lavoratore trasferito riceverà un'indennità **una tantum** pari a **una mensilità di stipendio**, oltre al rimborso del **canone di locazione e delle utenze** qualora sia costretto a **stipulare un contratto di affitto** nella nuova sede.
- Le modalità di determinazione dell'importo spettante sono demandate alla **contrattazione di secondo livello**.
- L'impresa può trasferire il lavoratore per **comprovate esigenze tecniche e produttive**.

Art. 75 – Trasferta

- Il lavoratore inviato in **trasferta per motivi di servizio** avrà diritto al **rimborso delle spese** di:
 - Viaggio
 - Vitto
 - Alloggio (alberghi di categoria non inferiore a "2 stelle")
- Inoltre, gli verrà corrisposta **una diaria giornaliera di 16 euro**.

Art. 76 - Reperibilità

- A livello aziendale, previo **esame congiunto con la RSA**, possono essere **individuate le figure professionali** soggette a **reperibilità fuori dall'orario di lavoro** per esigenze tecnico-organizzative e di sicurezza.
- Saranno definiti:
 - I **periodi massimi di reperibilità**
 - Il **compenso specifico** spettante
 - Le **modalità di recupero del riposo giornaliero interrotto**
- I lavoratori **non possono rifiutarsi** di effettuare turni di reperibilità, salvo **giustificato motivo**.

TITOLO XXV - Trattamento Economico

Per la determinazione degli **effetti economici**, si applica l'**indice IPCA** (Indice Prezzi al Consumo armonizzati in ambito europeo per l'Italia), in sostituzione del tasso d'inflazione programmato.

Art. 77 – Retribuzione

A) Soci lavoratori dipendenti

La retribuzione del **socio lavoratore dipendente** è considerata **partecipazione agli utili** dell'impresa e non un salario tradizionale.

Categoria Coefficiente Retribuzione dal 01/04/2025 (€)

Quadro	180	1.800,00
I	155	1.550,00
II	150	1.500,00
III	135	1.350,00
IV	125	1.250,00
V	120	1.200,00
VI	113	1.130,00
VII	108	1.080,00
VIII	100	1.000,00

- **Ristorno**: rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa e i soci, legato **alla qualità e quantità del lavoro prestato**.
- Può essere anticipato **in ratei mensili** e **non può superare il 30% dei trattamenti retributivi complessivi**.

B) Lavoratori dipendenti da PMI e cooperative

Categoria Coefficiente Retribuzione dal 01/12/2024 (€)

Quadro	180	2.280,00
I	155	1.957,50
II	150	1.895,00
III	135	1.697,50
IV	125	1.572,50
V	120	1.510,00
VI	113	1.422,50
VII	108	1.360,00
VIII	100	1.260,00

Art. 78 – Aumenti Periodici di Anzianità per Impiegati

- Gli aumenti **biennali** sono pari al **1,50% della paga base nazionale** e decorrono **dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio**.

Art. 79 – Indennità di Anzianità per Operai

- Ai lavoratori con **esperienza nel settore** verrà riconosciuta una **maggiorazione della paga base** secondo il seguente schema:

Anzianità Maggiorazione (%)

2 anni	+1%
4 anni	+1,5%
6 anni	+2,3%
8 anni	+3%
10 anni	+4,5%

Art. 80 – Tredicesima Mensilità

- Entro **Natale**, i dipendenti riceveranno una **mensilità aggiuntiva** della normale retribuzione.
- Se il rapporto di lavoro è **iniziato o terminato nell'anno**, il dipendente riceverà **tanti dodicesimi quanti i mesi di servizio**.

Art. 81 – 14° Mensilità e Contrattazione di Secondo Livello

- In assenza di **contrattazione di secondo livello**, entro il **20 luglio di ogni anno**, l'azienda deve erogare una **mensilità aggiuntiva**.

Art. 82 – Corresponsione della Retribuzione

- Il pagamento dello stipendio avverrà **entro il 20 del mese successivo a quello lavorato.**

Art. 83 - Start-Up

- Le nuove aziende o quelle precedentemente associate ad altre **associazioni datoriali** possono adottare **gradualità nei minimi retributivi**, con un'applicazione **progressiva dal 70% al 100%** nell'arco di **tre anni**.

TITOLO XXVI - Previdenza e Welfare

Art. 84 - Previdenza Complementare

Le Parti, in considerazione della normativa vigente sulla **riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare**, potranno attivare, attraverso la contrattazione di **secondo livello**, una **forma di previdenza integrativa** basata sulla **capitalizzazione volontaria** per tutti i dipendenti soggetti al presente CCNL.

Art. 85 - Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

Il **trattamento di fine rapporto (TFR)** è regolato dalla **Legge n. 297/1982**.

- La sua **rivalutazione** segue le norme stabilite dai **commi 4 e 5 dell'art. 2120 c.c.**, in conformità a quanto disposto dalla **Legge n. 297/1982**.

TITOLO XXVII – Tutele e Discipline

Art. 86 - Maternità e Paternità del Lavoratore

La disciplina in materia di **gravidanza e puerperio** segue le disposizioni delle **leggi vigenti** e dei **regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici**.

- **Permessi post-partum:** in conformità alla sentenza n. **1/1987 della Corte Costituzionale**, questi permessi possono essere utilizzati **in alternativa dalla madre o dal padre**.
- La dipendente in **stato di gravidanza** è tenuta a **presentare un certificato medico** rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del Servizio Sanitario Nazionale (**SSN**), ricevendo **attestazione di ricevuta** da parte del datore di lavoro.
- Per usufruire dei benefici legati al **parto e al puerperio**, la lavoratrice deve inviare al datore di lavoro **entro 15 giorni dal parto il certificato di nascita del bambino o il certificato di assistenza al parto** vidimato dal Sindaco.

Astensione dal lavoro per maternità

La lavoratrice ha diritto ad **astenersi dal lavoro** nei seguenti periodi:

- a) Per **controlli prenatali**;
- b) **Due mesi prima della data presunta del parto** (salvo deroghe);
- c) **Tre mesi dopo il parto**;
- d) Per il **periodo intercorrente tra la data presunta e il parto effettivo**.

Facoltà della Lavoratrice

1. **Prolungare l'attività lavorativa fino a un mese prima del parto**, usufruendo di **quattro mesi di congedo post-partum**, a condizione che non vi siano controindicazioni mediche.
2. **Sospendere la prestazione lavorativa per ragioni cautelative**, se il datore di lavoro non può assegnarle **mansioni compatibili con la gravidanza** o in caso di **complicanze gestazionali**.

Se il parto avviene **anticipatamente**, il periodo di **astensione non usufruito si aggiunge al congedo post-parto**.

Congedo parentale

- Entrambi i genitori possono assentarsi dal lavoro per **astensione facoltativa** fino a **6 mesi nei primi 8 anni di vita del bambino** (7 mesi se il padre usufruisce del congedo per almeno 3 mesi).
- Il totale massimo di congedo usufruibile dai genitori **non può superare i 10 mesi** (11 mesi se il padre utilizza almeno 3 mesi).

Trattamento economico

- Durante il congedo obbligatorio di maternità, la lavoratrice riceve **un'indennità pari all'80% della normale retribuzione** a carico dell'**INPS**.
- Il datore di lavoro **anticipa l'indennità**, con successivo **conguaglio con i contributi INPS**.
- Per i lavoratori assunti a **tempo determinato**, l'**INPS eroga direttamente le prestazioni di maternità**.

Tutela della lavoratrice madre

- **Divieto di licenziamento**: fino al compimento di **un anno di età del bambino**, salvo **giusta causa** o cessazione dell'attività.
- **Permessi per allattamento**: come stabilito per legge.
- **Flessibilità oraria e part-time**: le aziende possono concedere, fino al **5% della forza lavoro**, il **passaggio temporaneo al part-time** o particolari forme di **flessibilità oraria**.

Art. 87 - Malattia e Infortuni

- L'assenza per malattia deve essere **comunicata immediatamente** e il **certificato medico** trasmesso entro **2 giorni**.
- Il lavoratore deve notificare **ogni infortunio**, anche lieve, al proprio **datore di lavoro**.
- In caso di **ritardo o mancata comunicazione**, l'assenza sarà considerata **ingiustificata** e potranno essere applicate **sanzioni disciplinari**.

Periodo di comporta

Il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto** per:

- **180 giorni di calendario**, se l'anzianità di servizio è **fino a 5 anni**;
- **270 giorni di calendario**, se l'anzianità di servizio è **oltre 5 anni**.

Trattamento economico per malattia

- I primi 3 giorni di assenza (**carezza**) **non sono retribuiti**, salvo ricovero ospedaliero o malattia superiore a **7 giorni**.
- Dal **4° giorno**, il datore di lavoro integra la prestazione **INPS fino all'80%** della retribuzione per **180 giorni all'anno**.
- **Durante il periodo di prova**, l'azienda **non è tenuta a corrispondere alcuna integrazione**.
- Il lavoratore deve **rispettare le fasce di reperibilità per le visite fiscali**.

Per quanto non previsto dal CCNL, si applicano le **normative nazionali e regionali vigenti**.

Art. 88 - Cure Termali

- L'assenza per **cure termali** deve essere **prescritta da un medico e autorizzata dall'INPS**.
- Il lavoratore autorizzato può usufruire di **un massimo di due settimane annue**, percependo il **trattamento economico di malattia**.

Art. 89 - Tutela contro le Molestie Sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'importanza di garantire un ambiente di lavoro improntato al **rispetto reciproco e alla correttezza**.

Si considera **inammissibile** qualsiasi comportamento o atto che configuri **molestia sessuale** all'interno dell'ambiente lavorativo. Ogni lavoratore ha diritto a essere trattato con **dignità** e a essere tutelato nella **propria libertà personale**.

Sono **condannati** tutti gli atti o comportamenti a carattere sessuale, anche di natura verbale, se **indesiderati e offensivi**, nonché quelli che creano **ritorsioni, ricatti o intimidazioni**.

Le aziende devono adottare, in accordo con le **RSA o le rappresentanze sindacali territoriali**, tutte le misure necessarie per **prevenire** e contrastare tali problematiche, informando **adeguatamente** tutti i lavoratori.

Art. 90 - Tutela contro il Mobbing

Le Parti riconoscono che il rispetto della **dignità e integrità del lavoratore** è un elemento fondamentale in ogni ambiente di lavoro.

Sono **condannate** tutte le forme di **discriminazione, vessazione o sopruso**, comprese le **persecuzioni sistematiche** e le **pressioni psicologiche** che mirano a isolare un lavoratore o a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni.

Le Parti si impegnano a promuovere **interventi di prevenzione** per contrastare questi fenomeni e tutelare la salute fisica e mentale dei lavoratori coinvolti.

Art. 91 - Privacy

La tutela della privacy dei lavoratori è disciplinata dalla **normativa vigente** in materia di protezione dei dati personali e riservatezza.

TITOLO XXVII – Commissioni e Regolamentazione

Art. 92 - Commissione Paritetica per le Pari Opportunità

Le Parti hanno deciso di costituire una **Commissione per le Pari Opportunità**, con l'obiettivo di tutelare i lavoratori da:

- **atti e comportamenti ostili,**
- **violenza psicologica,**
- **molestie nell'ambiente di lavoro.**

La Commissione, istituita a livello nazionale presso il **CIOB**, sarà composta in modo **paritetico** da rappresentanti delle **OO.SS. firmatarie** del presente CCNL.

Art. 93 - Risoluzione del Rapporto di Lavoro e Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti, nelle aziende con **meno di 15 dipendenti**, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro **a tempo indeterminato** con preavviso scritto (raccomandata o altro mezzo idoneo) nei seguenti casi:

- a) **insubordinazione** verso il datore di lavoro o i superiori;
- b) **comportamenti oltraggiosi** verso colleghi o superiori;
- c) **appropriazione indebita** di beni aziendali o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) **danneggiamento volontario** di beni aziendali;
- e) **concorrenza sleale** nei confronti dell'azienda;
- f) **esecuzione di lavori senza autorizzazione**, sia per proprio conto che per terzi;
- g) **falsificazione** di documentazione aziendale;
- h) **assenze ingiustificate** superiori a **tre giorni consecutivi** o a **sei giorni in due anni**, anche non consecutivi;
- i) **ritardo nel rientro** dopo malattia o infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) **cessazione dell'attività aziendale**;
- k) **gravi difficoltà economiche dell'azienda**, previa consultazione sindacale.

Il preavviso per la rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è regolato dal successivo articolo.

Art. 94 - Termini di Preavviso

I termini di preavviso per le **dimissioni o il licenziamento** sono i seguenti:

Classificazione Fino a 5 anni di anzianità Fino a 10 anni di anzianità Oltre 10 anni di anzianità

Quadro	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 1°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3° - 3S	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario

Classificazione Fino a 5 anni di anzianità Fino a 10 anni di anzianità Oltre 10 anni di anzianità

Livello 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 6°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 8°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

- Il **preavviso non può coincidere con ferie o congedo matrimoniale**.
- Il lavoratore dimissionario ha diritto a **permessi per la ricerca di una nuova occupazione**.
- Se una delle parti risolve il rapporto **senza preavviso**, deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione spettante per il periodo di preavviso mancante.

Art. 95 - Doveri del Dipendente

Il lavoratore deve operare con **diligenza**, rispettando:

- il **contratto collettivo**,
- le **disposizioni aziendali**,
- le **norme sulla sicurezza e igiene del lavoro**.

In particolare, il lavoratore è tenuto a:

- a) **eseguire con cura le mansioni assegnate**, anche se di categoria inferiore, ove necessario;
- b) **non assentarsi dal lavoro senza autorizzazione**;
- c) **adottare un comportamento corretto verso colleghi e superiori**;
- d) **non svolgere attività estranee al proprio incarico durante l'orario lavorativo**;
- e) **prendersi cura degli strumenti aziendali** e rispondere di eventuali danni causati da **negligenza**;
- f) **comunicare ogni variazione di residenza o domicilio** all'azienda;
- g) **indossare gli indumenti protettivi** previsti dalla normativa sulla sicurezza;
- h) **non divulgare informazioni riservate** dell'azienda.

Art. 96 - Risarcimento Danni

Eventuali **danni causati dal lavoratore** devono essere **contestati formalmente** dall'azienda.

L'importo del risarcimento verrà **trattenuto dalla retribuzione** in modo rateale.

In caso di **cessazione del rapporto di lavoro**, il saldo verrà trattenuto dalle **indennità spettanti** al lavoratore.

TITOLO XXIX - Codice Disciplinare

Art. 97 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

La Commissione è istituita presso l'**ANCOAR** e composta in misura **paritetica** da rappresentanti delle **OO.SS. firmatarie**.

Art. 98 - Composizione delle Controversie

Per le controversie relative ai licenziamenti individuali, si prevede un tentativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica ANCOAR, con rappresentanti delle OO.SS. firmatarie.

Art. 99 – Codice Disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente

I lavoratori devono svolgere le proprie mansioni con impegno e diligenza, rispettando le seguenti disposizioni:

1. Osservare l'orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro ed adempiere alle formalità previste per il controllo delle presenze.
2. Svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro con diligenza e assiduità, nel rispetto del CCNL e delle disposizioni aziendali.
3. Mantenere la riservatezza su informazioni aziendali, evitando di diffondere notizie sensibili.
4. Evitare situazioni di conflitto di interesse e non trarre profitti personali a danno dell'azienda.
5. Mantenere un comportamento cortese e professionale nei rapporti con colleghi, clienti e pubblico.
6. Non trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione.
7. Rispettare le disposizioni aziendali e le direttive impartite dai superiori, se conformi alla legge e al CCNL.

Disposizioni disciplinari

Le violazioni degli obblighi contrattuali saranno sanzionate in base alla loro gravità con:

1. Rimprovero verbale per infrazioni lievi.
2. Rimprovero scritto per recidiva o infrazioni di media gravità.
3. Multa fino a quattro ore di retribuzione per infrazioni di maggiore rilievo.
4. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni per infrazioni gravi.

Procedura per l'applicazione delle sanzioni disciplinari

- Nessuna sanzione oltre il rimprovero verbale può essere adottata senza una preventiva contestazione scritta.
- Il lavoratore ha cinque giorni di tempo per presentare controdeduzioni.
- L'adozione della sanzione deve avvenire entro dieci giorni dalla scadenza del termine per le giustificazioni.
- La decisione deve essere comunicata con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo.

Infrazioni soggette a sanzioni disciplinari

Saranno adottati provvedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che:

- risultino assenti ingiustificati fino a tre giorni consecutivi;
- abbandonino il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardino l'inizio del lavoro, lo sospendano o anticipino l'uscita senza autorizzazione;
- provochino danni agli strumenti di lavoro o agli impianti aziendali, anche se non gravi;
- accettino o sollecitino mance da clienti o fornitori;
- violino norme aziendali, di sicurezza, disciplina o igiene sul lavoro.



Il rimprovero verbale o scritto sarà adottato per le mancanze di minor rilievo, mentre la multa e la sospensione saranno applicate per infrazioni di maggiore gravità.

Art. 100 – Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere applicato in caso di gravi infrazioni disciplinari, con perdita dell'indennità di preavviso.

Casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo

- Grave negligenza nell'adempimento degli obblighi contrattuali.
- Furto o danneggiamento volontario di beni aziendali.
- Condanna penale definitiva per reati non connessi al rapporto di lavoro.
- Gravi danni agli strumenti di lavoro causati da negligenza.
- Abbandono del posto di lavoro con rischio per la sicurezza di persone o impianti.
- Insubordinazione grave verso superiori.
- Aggressioni o atti di violenza sul luogo di lavoro.

Normativa sui licenziamenti (Legge 604/1966 e successive modifiche)

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento.

Il lavoratore può chiedere entro quindici giorni i motivi del licenziamento, che il datore di lavoro deve fornire per iscritto entro sette giorni.

Il licenziamento senza motivazione scritta è inefficace.

Il lavoratore può impugnare il licenziamento entro sessanta giorni dalla comunicazione. Se non vi sono giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro deve reintegrare il lavoratore entro tre giorni o risarcirlo con un'indennità compresa tra tre e sei mensilità dell'ultima retribuzione globale.

Per lavoratori con oltre dieci anni di anzianità, l'indennità può salire fino a dieci mensilità.
Per lavoratori con oltre venti anni di anzianità, fino a quattordici mensilità.

Se il lavoratore non può avvalersi delle procedure previste dal contratto, può promuovere entro venti giorni il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

L'indennità di anzianità è sempre dovuta in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Riepilogo delle sanzioni disciplinari

- Infrazioni lievi: rimprovero verbale o scritto.
- Infrazioni di media gravità: multa fino a quattro ore di retribuzione.
- Infrazioni gravi: sospensione fino a dieci giorni.
- Infrazioni gravissime: licenziamento per giusta causa.

TITOLO XXX - Operai Agricoli OTD

Art. 101 - Operai a Tempo Determinato (OTD)

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]

Gli Operai a Tempo Determinato (OTD) sono assunti con un contratto di lavoro subordinato a termine, regolato dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti, nonché dalle specifiche integrazioni provinciali.

1. Tipologie di Contratto OTD

Il contratto OTD può assumere le seguenti forme:

- **A termine per esigenze stagionali:** non richiede una causale specifica, poiché il lavoro agricolo è considerato stagionale per sua natura.
- **A termine non stagionale:** è necessaria una causale, ad esempio la sostituzione di un lavoratore assente.

2. Durata e Limiti

- La durata massima è di **24 mesi**, includendo eventuali rinnovi e proroghe.
- **Proroghe e rinnovi:**
 - Sono consentite fino a un massimo di **quattro proroghe** all'interno del periodo di 24 mesi.
 - Dopo 12 mesi, per il rinnovo è richiesta una **causale specifica**, eccetto nei casi di lavoro stagionale.
 - Superato il limite di **24 mesi**, il contratto si considera automaticamente a tempo indeterminato.

3. Forma del Contratto

Il contratto deve essere redatto in forma scritta e contenere le seguenti informazioni:

- Dati identificativi del datore di lavoro e del lavoratore.
- Data di inizio e di fine del rapporto di lavoro.
- Mansioni e livello di inquadramento.
- Retribuzione stabilita dal CCNL o dal contratto provinciale.
- Sede di lavoro.
- Orario di lavoro.
- Eventuali indennità, come quelle per vitto e alloggio, se previste.

4. Contributi e Diritti

Gli OTD hanno diritto a:

- **Retribuzione giornaliera** determinata dal contratto provinciale.
- **Copertura previdenziale INPS**, con contribuzione calcolata in base alle giornate lavorate.
- **Indennità di disoccupazione agricola**, se hanno accumulato almeno **102 giornate lavorative** nei due anni precedenti.
- **Trattamento di Fine Rapporto (TFR), ferie e tredicesima**, già incluse nella retribuzione giornaliera.

Impegno per la diffusione dei contratti e delle tabelle salariali

Le parti firmatarie si impegnano a garantire la diffusione capillare delle disposizioni contrattuali attraverso strumenti adeguati e a pubblicare in modo trasparente le tabelle salariali.

A tal fine:

1. Sarà assicurata la **massima diffusione** degli accordi nazionali e provinciali.
2. Le tabelle salariali saranno pubblicate solo dopo essere state **concordate e sottoscritte** da tutte le parti contraenti.
3. I costi di pubblicazione dei testi contrattuali e delle tabelle salariali saranno ripartiti tra le Organizzazioni firmatarie in proporzione alle copie richieste.

Protocollo siglato a Roma il 17 marzo 2025

Il presente protocollo è composto da **30 titoli e 101 articoli** e si estende su **48 pagine**. Sono state prodotte tre copie originali.

Firmatari del Protocollo:

- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori**
 - Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati**
 - Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.**
 - Presidente Nazionale: Dr. Raffaele Lavazzi
- **Nord Industriale**
 - Presidente Nazionale: Dr. Urbano Tozzi
- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza**
 - Segretario Generale: Sig. Mirko Maule
- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)**
 - Segretario Generale: Dr. Vincenzo Orlando
- **Sindacato lavoratori Dipendenti Agricoli, Forestali e Assimilati (S.I.L.D.A.F.A.)**
 - Presidente nazionale Dott. Lavazzi Alessio
- **Sindacato Agricoli Autonomi Cristiani Italiani (Sindacato ACAI)**
 - Presidente Nazionale Dr. Folino Gallo Francesco
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)**
 - Presidente Nazionale Dr. Gennaro De Martino



S.I.L.D.A.F.A.
Sindacato Lavoratori Dipendenti
Agricoli, Forestali e Assimilati
Via Arno 21 - 00198 ROMA
Codice Fiscale 96620160588

