



SINTESI CCNL ORTOFRUTTA - AGRUMARIE UNIAP – CONFAL

Aprile 2021

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	20 Aprile 2021	20 Aprile 2021	19 Aprile 2024
	Parti stipulanti	UNIAP; CONFAL	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica al personale delle aziende, anche organizzate in forma cooperativa e consortile, che esercitano il commercio e l'esportazione, all'ingrosso di prodotti ortofruttili ed agrumari e le relative lavorazioni preliminari affini e complementari, che effettuano le prime lavorazioni industriali e di conservazione di prodotti ortofruttili, nonché le operazioni di preparazione alla vendita (conservazione, refrigerazione, surgelazione, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, pelatura, snocciolatura e depicciolatura, essiccazione e confezionamento ecc.) e la vendita dei prodotti medesimi anche in processi di filiera organizzati. È altresì applicabile alle imprese di servizio costituite tra soggetti che svolgono attività nel settore e ad esso connesse. Sono escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le aziende esercenti il commercio all'ingrosso ed in commissione operanti esclusivamente nei mercati ortofruttili all'ingrosso.</p>		
	DATI RETRIBUTIVI		
	Paga base nazionale		

La normale retribuzione del lavoratore a tempo indeterminato è distinta nelle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata
- scatti di anzianità

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile; l'importo orario si ottiene dividendo per 173 l'importo mensile.

Livelli	Retribuzione
<i>Quadro</i>	€ 2.152,00
1° Livello	€ 2.054,00
2° Livello	€ 1.815,00
3° Livello	€ 1.735,00
4° Livello	€ 1.572,00
5° Livello	€ 1.504,00
6° Livello Super	€ 1.472,00
6° Livello	€ 1.437,00
7° Livello	€ 1.382,00

DATI RETRIBUTIVI																			
Scatti di anzianità	<p>Ai lavoratori per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a tredici scatti triennali.</p> <p>Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:</p> <table border="0"> <tr> <td>Quadri</td> <td>€ 30,00</td> </tr> <tr> <td>1° Livello</td> <td>€ 29,00</td> </tr> <tr> <td>2° Livello</td> <td>€ 27,00</td> </tr> <tr> <td>3° Livello</td> <td>€ 27,00</td> </tr> <tr> <td>4° Livello</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>5° Livello</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>6° Livello Super</td> <td>€ 25,00</td> </tr> <tr> <td>6° Livello</td> <td>€ 25,00</td> </tr> <tr> <td>7° Livello</td> <td>€ 25,00</td> </tr> </table> <p>Curriculum di anzianità</p> <p>Le Parti in via sperimentale, unitamente alla R.S.A., intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua</p>	Quadri	€ 30,00	1° Livello	€ 29,00	2° Livello	€ 27,00	3° Livello	€ 27,00	4° Livello	€ 26,00	5° Livello	€ 26,00	6° Livello Super	€ 25,00	6° Livello	€ 25,00	7° Livello	€ 25,00
Quadri	€ 30,00																		
1° Livello	€ 29,00																		
2° Livello	€ 27,00																		
3° Livello	€ 27,00																		
4° Livello	€ 26,00																		
5° Livello	€ 26,00																		
6° Livello Super	€ 25,00																		
6° Livello	€ 25,00																		
7° Livello	€ 25,00																		

	discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.
Mensilità aggiuntive	<p>Tredicesima mensilità Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del Mese di dicembre. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere fatto sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o in ogni caso nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.</p> <p>Quattordicesima mensilità Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. I lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della quattordicesima mensilità solo nel caso che abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato. Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente titolo riguardanti la tredicesima</p>
Premio di produttività	Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 35% (trentacinque per cento) con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata. Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 42% (quarantadue per cento). Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento). Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della azienda o di un suo reparto, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 42% per le ore di lavoro prestate la domenica; • 42% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività; • 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio. <p>Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale di lavoro senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste per i turnisti. Le ore di lavoro straordinario, cronologicamente annotate a cura dell'azienda devono essere esibite in visione, a richiesta della RST, presso la sede della locale organizzazione degli imprenditori. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per i lavoratori a tempo determinato la retribuzione dovuta per il lavoro straordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.</p>
Indennità: Indennità di cassa	Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della retribuzione tabellare.
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	Classificazione Unica per Quadri, operai dal 1° al 7° Livello.

Periodo di prova	<p>Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. Il periodo di prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale l'assunzione si intende a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto. La durata del periodo di prova non potrà superare:</p> <p>Livelli Periodo di prova in giorni di Calendario</p> <p>Quadri e 1° Livello 180 giorni</p> <p>2° e 3° Livello 60 giorni</p> <p>4° e 5° Livello 45 giorni</p> <p>6° e 7° Livello 30 giorni</p>
-------------------------	---

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali ed è distribuito in cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, fatto salvo quanto previsto dagli articoli relativi alla retribuzione del personale a tempo determinato e del personale indeterminato con prestazione ridotta. Il lavoro svolto di sabato pomeriggio e la domenica è sempre considerato straordinario. La distribuzione dell'orario di lavoro può essere oggetto di contrattazione di 2° Livello, di carattere aziendale, per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive e distributive. Nel caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, l'orario normale sarà esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative. È in ogni caso considerato lavoro straordinario feriale quello prestatore oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. Qualora l'orario effettuato settimanalmente non superi le 40 ore, la retribuzione delle ore prestate non potrà essere inferiore a quella ordinaria, comprensiva quindi dell'indennità del 34,45% (retribuzione del personale a tempo determinato) e TFR. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. La durata del lavoro giornaliero non può superare le 10 ore e non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore. Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle otto ore di lavoro giornaliero, ad un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di 2° Livello. I lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita. Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento).</p> <p>Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia</p> <p>La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • custode; • guardiano diurno e notturno; • portiere; • personale addetto alla estinzione degli incendi; • usciere ed inserviente; • pesatore ed aiuto; • sorvegliante che non partecipano direttamente al lavoro. <p>È fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché, nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino in ogni caso continuità di lavoro. Adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione. Il recupero avviene entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico- produttive dell'impresa. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.</p>
Banca ore	<p>Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari. Per i soli lavoratori con contratti a tempo determinato e tempo indeterminato con prestazioni ridotte e part-time verticale, l'eventuale destinazione delle prestazioni straordinarie deve essere indicata per iscritto entro il primo mese di lavoro. Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestatore. Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta. I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore. Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone. Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate. Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.</p> <p>Banca delle ore solidali</p> <p>In ogni azienda può essere istituita la banca delle ore solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso. La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali</p> <p>Le ferie solidali possono essere utilizzate da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche

	<ul style="list-style-type: none"> Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche <p>La richiesta di utilizzo delle ore solidali può essere avanzata per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte.</p> <p>A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'azienda comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ore solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione delle ore che intendono cedere a carattere solidale.</p>
Festività	<p>Sono considerati festività:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Capodanno 1° gennaio; 2) Epifania 6 gennaio; 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua; 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile; 5) Festa del Lavoro 1° maggio; 6) Festa della Repubblica 2 giugno; 7) Assunzione di M.V. 15 agosto; 8) Ognissanti 1° novembre; 9) Immacolata Concezione 8 dicembre; 10) S. Natale 25 dicembre; 11) S. Stefano 26 dicembre; 12) Il giorno del S. Patrono unicamente del luogo ove si svolge la lavorazione. <p>Per i lavoratori a tempo indeterminato nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e del servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori retribuiti in misura fissa, vale a dire non variabile in relazione alle festività cadenti nel periodo di paga, un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera compreso ogni elemento accessorio. Per i lavoratori assunti a tempo determinato il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e infrasettimanali, nonché, per le giornate dichiarate non più festive agli effetti civili, è assolto con la percentuale di cui alla retribuzione del personale a tempo determinato. In caso di prestazione di lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, spetta ai lavoratori oltre al trattamento economico di cui alla retribuzione del personale a tempo determinato, la retribuzione per le ore di effettivo lavoro con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) calcolata sulla paga conglobata.</p>
Ferie	<p>Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni. Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.</p> <p>Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro. Per il personale assunto a tempo determinato si fa riferimento a quanto previsto all'articolo di cui alla retribuzione del personale a tempo determinato.</p> <p>Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.</p> <p>Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruito entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione. Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei). Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione. Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale</p>

MALATTIA	
Infortunio non sul lavoro	<p>In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali agli indirizzi ed ai numeri che le aziende avranno cura di comunicare tramite chiamata telefonica, e-mail, fax o comunicazione telematica direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi</p> <p>Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto. Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo. Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati. Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni ▪ 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni <p>In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi</p> <p>Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.</p>

	<p>Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata inferiore o pari a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e, limitatamente al primo evento morboso in ragione d'anno di calendario (1 Gennaio-31 Dicembre) anche il 100% per i primi 3 giorni di malattia <p>in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno.</p>
Malattia e Infortunio sul lavoro	<p>In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina. Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione</p> <p>In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica. Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL e fino alla guarigione clinica, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari 100% della retribuzione. L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.</p> <p>Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto, durante il quale non matura alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio, dal 180° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL. Il lavoratore non concorrerà a determinare il numero dei lavoratori occupati ai fini dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro. La richiesta, di cui al precedente comma, deve essere presentata all'impresa entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto unitamente a idonea documentazione comprovante il perdurare dello stato di inabilità temporanea assoluta per il periodo di aspettativa.</p>
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.
Diritto allo studio – lavoratori studenti	<p>I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.</p> <p>Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.</p> <p>La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata. I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami</p> <p>Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi. I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti. I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.</p>
Altri permessi	<p>Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 34(trentaquattro) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario. Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemporaneamente delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo. Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario. I permessi, nei casi di monetizzazione, sono pagati con la normale retribuzione attualizzata. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore sarà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine, i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto. Per il personale a tempo determinato i permessi retribuiti di cui sopra saranno remunerati nella percentuale di cui alla normale retribuzione del lavoratore a tempo indeterminato. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.</p> <p>Permessi straordinari retribuiti</p> <p>Il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ coniuge, anche se legalmente separato o unito civile; ▪ persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente; ▪ convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica) <p>Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.</p> <p>Il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.</p> <p>Il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso. Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia. Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva. Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 2(due) giorni ad evento nel caso di decesso del suocero/a ed a 1 (uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di Nascita o Adozione di un figlio. Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso. In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi. Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione. In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.</p>
--	---

Formazione	<p>Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.</p> <p>Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.</p> <p>Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.</p>
-------------------	--

DISCIPLINE SPECIALI

Apprendistato professionalizzante	<p>Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Per il primo terzo del periodo al 75% della retribuzione base del livello di inquadramento; ▪ Per il secondo terzo del periodo al 85% della retribuzione base del livello di inquadramento; ▪ Per l'ultimo terzo del periodo al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento. <p>Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.</p>
--	---

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello di inquadramento</th> <th>Anzianità di servizio fino a 5 anni</th> <th>oltre 5 e fino a 10 anni</th> <th>oltre 10 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri e 1° Livello</td> <td>60 giorni</td> <td>90 giorni</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>2° e 3° Livello</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>4° e 5° Livello</td> <td>20 giorni</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>6°super, 6° e 7° Livello</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	oltre 5 e fino a 10 anni	oltre 10 anni	Quadri e 1° Livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni	2° e 3° Livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni	4° e 5° Livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni	6°super, 6° e 7° Livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni
Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	oltre 5 e fino a 10 anni	oltre 10 anni																		
Quadri e 1° Livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni																		
2° e 3° Livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni																		
4° e 5° Livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni																		
6°super, 6° e 7° Livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni																		
Trattamento di fine rapporto	<p>In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982. La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R. Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche; ▪ acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile; ▪ spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico; ▪ spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i.. <p>Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate. <p>Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p>																				