VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO SINDACALE

L'anno 2024 il giorno 19 del mese di luglio, presso la sede di Fruitimprese Emilia-Romagna,

tra l'Associazione Imprese Ortofrutticole- FRUITIMPRESE- rappresentata da Lucio Duoccio, Pietro Mauro, Gualtiero Roveda, Noemi Angarano, Irene Leoni, Gerardo Pierno, Jessica Canfora

e

La FLAI-CGIL nazionale rappresentata da: Silvia Guaraldi, Giacalone Giacoma, Alessandra Valentini, Raffaele Benedetto, Giorgio Lombardi, Cecilia Salimbeni, Giuseppina Imbrenda, Petrini Rossella, Jessica Cosio, Gaetano Riglietti, Angelo Savio, Samba Sarr

La FISASCAT CISL nazionale rappresentata da ; Diego Lorenzi, Matteo Fabbri

La UILTUCS nazionale rappresentata da: Emilio Fargnoli, Antonio Vargiu, Maurizio Milandri

e le rispettive Delegazioni trattanti, si è definita un'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie con vigenza 1.01.2024 — 31.12.2027 che modifica il Contratto 01.01.20 - 31.12.23.

Di seguito le modifiche apportate all'articolato contrattuale e ai suoi allegati.

Art. 1 – Sfera di applicazione e validità del contratto

Riserva sulla proprietà intellettuale: Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del Testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri
Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia

Art. 2 - Assetti contrattuali

La contrattazione del settore si attua in due livelli: uno nazionale, rappresentato dal presente CCNL di durata **quadriennale** e uno di secondo livello che si esplica nelle modalità e procedure di seguito definite.
Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini che si riferiscono unicamente ai soggetti di cui al precedente art. 1 fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti ritengono non più rinviabile la diffusione della contrattazione di secondo livello, strumento di importanza strategica nella gestione delle nuove sfide tecnologiche e ambientali che permeano l'economia e di fondamentale importanza nella promozione della formazione, della professionalizzazione, della stabilizzazione e della fidelizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici del settore. Pertanto, si impegnano a promuoverne la diffusione, anche attraverso specifica attività di monitoraggio a cura della Commissione Paritetica di cui all'art.7

DIRITTI SINDACALI

Art. 14 - Assemblee

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza all'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

In assenza di rappresentanze sindacali aziendali le riunioni possono essere convocate dalle organizzazioni sindacali locali, stipulanti il presente CCNL.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annueper le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Detto diritto verrà goduto di norma per un'ora al mese cumulabile comunque con un limite massimo di due ore mensili.

Nelle unità aziendali che occupano normalmente meno di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto a quattro ore di assemblee annuali retribuite (1° Gennaio-31 Dicembre) da suddividersi nei due semestri.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

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

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti al fine di garantire la prosecuzione del- le attività produttive in corso.

Art. 17 - Molestie sessuali, mobbing e violenza di genere Diversità e inclusione

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

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, ~~in cui ciascunoè tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e~~ in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizza-zione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportunea vietare e contrastare ~~le azioni lesive di tali diritti.~~ ogni inaccettabile e intollerabile discriminazione per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere, di appartenenza politica e sindacale.

Le parti convengono che le molestie sessuali sono una lesione dei dirittiindividuali e una forma di discriminazione e ricatto nell'attività lavorativa che lede la dignità della persona. Convengono quindi sulla esigenza di salva-guardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona e per questo si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistentideliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

A tal fine le Commissioni di pari opportunità potranno promuovere ed organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni, anche attraverso l'individuazione di un codice di comportamento.

Le parti convengono che costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, mole- stie sessuali, discriminazioni e mobbing.

(omissis)

***A)* violenza di genere**

Alle donne lavoratrici vittime di violenze di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge ex art. 24 D.lgs. n. 80/2015.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione perun periodo di massimo sei mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltreche su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale

di tre anni.

Il predetto congedo può essere usufruito anche dalle lavoratrici assuntea tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

La vittima di violenza ha diritto, qualora l'azienda abbia più sedi lavorative, di essere trasferita ad altra unità produttiva. Qualora, a seguito del trasferimento si renda necessario un cambio di mansioni, sarà garantito il mantenimento delle condizioni economiche e normative.

B) Diversità e Inclusione

Nella consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone al di là delle differenze di razza, di religione, di lingua, di genere, di appartenenza politica e sindacale, rappresenti sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, che una leva di competitività positiva per le imprese, le parti condividono la necessità di promuovere e diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul rispetto dell'altro e sulla tutela della diversità come elemento fondamentale per la creazione di un ambiente di lavoro sano che guardi al benessere complessivo della persona, nonché per lo sviluppo del settore.

A tal fine Fruitimprese si impegna a sviluppare attività di analisi ed approfondimento, tese a favorire la diffusione di pratiche ed esperienze positive.

c) penultimo comma - Il predetto congedo può essere usufruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato e stagionali entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

Art. 19 - Ambiente e sicurezza: D.Lvo n. 81/08

Allegato 9 – Prevedere aumento 2 ore di permesso RLS a prescindere dal numero dei dipendenti

Art.22 Malattia

L'indennità corrisposta dall'INPS e la relativa integrazione, saranno anticipate dal datore di lavoro e compensate successivamente, attraverso conguaglio da parte dell'Inps, a condizione che l'indennità sia prevista dalla norma vigente e il rimborso attraverso conguaglio sia garantito dall'istituto o da altro sistema analogo.

Ultimo comma - Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e stagionali le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso

Art. 23 - Assistenza sanitaria integrativa

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato e stagionali di durata di almeno 5 mesi l'assistenza sanitaria integrativa è fatto obbligo alle aziende, che applicanoil presente contratto, di garantire la copertura assicurativa del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa denominato EST, che viene individuata dalle Particome la cassa di assistenza sanitaria integrativa del Settore.

Le aziende che non assolveranno al vincolo di cui al precedente comma, avranno l'obbligo di provvedere al pagamento diretto al lavoratore della prestazione integrativa prevista dal regolamento del fondo.

A prescindere dalla durata iniziale del contratto di assunzione, il lavoratore matura il diritto nel caso in cui nell'anno solare precedente sia statoassunto per un periodo di sette mesi (210 giorni di calendario) anche noncontinuativi.

Il contributo a carico del datore di lavoro, per il periodo di assunzione, sarà pari ad € 10 mensili per ogni singolo lavoratore oltre l'*una tantum* prevista dal Regolamento del Fondo. A titolo volontario, il lavoratore potràassumere l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati e su basevolontaria autorizzerà la trattenuta del relativo onere come previsto dal Regolamento del Fondo. Nel caso di mancata autorizzazione non seguirà alcun obbligo a carico del datore di lavoro anche per il periodo lavorato.

Per i lavoratori assunti con apertura di nulla osta il diritto alla coperturaverrà acquisito, così come previsto al primo comma del presente articolo,per il periodo corrispondente, a prescindere dal numero di giornate indicato in contratto.

Nota a Verbale: a partire dal 01/05/2027 la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà di € 13,00

Art.24 infortunio

Ultimo comma - Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e stagionali le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivosono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 26 - Trattamento di maternità e paternità

Ferme restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione dellarelativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.

Per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità, la lavoratrice e l'azienda si comporteranno come segue:

a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza all'azienda e all'INPS indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;
b) entro trenta giorni la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28dicembre 2000, n. 445;
c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità,l'azienda anticiperà alla lavoratrice l'indennità riconosciuta dall'INPS pari all'80% della retribuzione per il periodo obbligatorio ed al 30 % per quello facoltativo. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipatorispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono aitre mesi successivi al parto;
d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, entro il 180° giorno di gestazione ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art.22 del presente CCNL. La lavoratrice deve astenersi dal lavoro nel periodo intercorrente tra i due mesi precedenti alla data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui allelettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partiredal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivial parto, oppure di astenersi dal lavoro nei 5 mesi successivi al parto, purché ~~sempre che~~ il medico specialista del Servizio sanitario nazionale edil medico competente nominato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante edel nascituro.

La lavoratrice può richiedere di fruire del periodo di ~~tre~~ cinque mesi ~~di assenzaprevisto dopo il parto~~ nel caso abbia adottato ~~o ottenuto in affidamento~~ un minore. I genitori che hanno preso in affidamento un minore hanno diritto a un congedo della durata massima di 3 mesi. Questi.~~in tal caso~~ avranno diritto al trattamento previsto al punto c) precedente. Il medesimo trattamento spetta al lavoratore sempre che non sia stato fruito dalla lavoratrice.

Il padre lavoratore, previa presentazione di idonea certificazione, ha diritto di astenersi dal lavoro e al relativo trattamento economico per la duratadel periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o dell'eventualeresiduo, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambinoda parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusiva- mente al padre.

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi ~~otto~~-dodici anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. Qualora vi sia un solo genitore il periodocontinuativo o frazionato non può superare i dieci mesi. Ai fini dell'eserciziodel diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso all'azienda non inferiore a quindici giorni.

Durante il primo anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto a dueore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata, ridotto a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibili anche fuori

dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti amezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto ai medesimi riposi qualora i figli sianoad esso esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalgaovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiateo, in alternativa, possono essere congiuntamente fruite dalla madre e dalpadre, restando in tal caso nei limiti già precisati.

Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel casodi figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di cinque giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con essoconvenzionato. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimentodelle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a treanni, ovvero nel limite massimo di cinque giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Anche in caso di adozione o affidamento, spetta a entrambi i genitori il diritto di assentarsi, alternativamente, per la durata della malattia del bambino inferiore a sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno, il diritto ai cinque giorni di permesso. Qualora il minore all'atto dell'adozione abbia un'etàcompresa tra i sei e i dodici anni i genitori hanno diritto in caso di malattia diassentarsi, alternativamente, nel limite di cinque giorni all'anno nei primi tre anni dell'ingresso del minore nel nucleo familiare. Ai fini della fruizione dei permessi sopra indicati per la malattia del bambino ~~del permesso,~~ il lavoratore o la lavoratrice deve presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitorenon sia in congedo per gli stessi motivi. Le predette assenze non sono retribuite, comportano proporzionale riduzione delle ferie e delle retribuzioni corrisposte con cadenza annuale, ma sono computate nell'anzianità di servizio.

Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative che si svolgano dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligatia prestare lavoro notturno la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferire a tre anni ~~un anno~~, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore adottato o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto peril caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle dimissioni deve essere convalidata dall'Ispettorato Territoriale ~~dalla direzione provinciale del lavoro (Servizio Ispettivo)~~ competente per territorio.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanzae puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella acarico INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera percepita.Per quanto non espressamente sopra previsto si fa riferimento alle normative di legge disciplinanti la materia.

Per agevolare i genitori con figli di età inferiore a 14 anni hanno stabilitoquanto segue:

- Padri e madri al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro per esigenze legate all'assistenza dei figli di età inferiore a 14 anni potranno usufruire del monte ore di permessi retribuiti dal contratto anche frazionati per ora o unità di ore
- Nel caso di maternità o paternità facoltativa il lavoratore può richiedereun'anticipazione del TFR anche in assenza dei presupposti di legge.

Ai sensi del D. Lgs. 80/2015 art. 7, il congedo facoltativo potrà esserefruito anche ad ore con un orario ridotto pari al 50%. In tal caso il terminedi preavviso è pari a due giorni.

- Nelle imprese, con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, le madri con orario di lavoro full-time, possono per il periodo successivo all'assenzaper maternità, usufruire della conversione del rapporto in part-time finoal compimento del terzo anno di età del figlio. Trascorso tale periodo sarà facoltà della lavoratrice ripristinare il contratto full-time. Al fine di beneficiare del diritto (conversione in part-time e riconversione a full-time) inquestione la lavoratrice dovrà obbligatoriamente comunicarne in forma scritta la richiesta almeno 60 giorni prima. L'azienda per consentire allalavoratrice di beneficiare di tale facoltà potrà assumere altro lavoratore in sostituzione, che non sarà calcolato come incremento

occupazionale al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.

Art.27 – astensione maternità - Dichiarazione a verbale

Nei confronti delle lavoratrici assunte con contratto a tempo determinato e stagionali le norme relative al trattamento di maternità e paternità sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 28 – Classificazione

Si istituisce una commissione paritetica che entro il 30 giugno 2026 provvederà ad un'analisi complessiva del sistema di classificazione al fine di individuare nuove professionalità e eventuali mansioni vetuste affinché nel prossimo rinnovo contrattuale sia possibile addivenire a un aggiornamento complessivo del sistema di classificazione

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31 - Tipologia del rapporto di lavoro

I lavoratori ortofrutticoli, a seconda della natura del rapporto, sono classificati come segue:

- **lavoratori a tempo indeterminato:** i lavoratori assunti con rapporto dilavoro ~~senza prefissione di termine~~ senza un termine prefissato;
- **lavoratori a "tempo determinato":** i lavoratori assunti con rapporto di lavoro a termine, non per lo svolgimento di attività stagionale, ai sensi del Capo III del Decreto Legislativo 81/2015
- **lavoratori a tempo determinato "stagionali" (di seguito "stagionali"):** i lavoratori assunti ai sensi del R.D. 10/09/23 n. 1957, della Legge 18 Aprile 1962 n. 230, della Legge196/97 e delle successive modificazioni e dell'allegato 11, con rapporto individuale di lavoro per la esecuzione di lavori stagionali o per fasi lavorative o per la sostituzione di lavoratori per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto;
- **lavoratori a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale**: i lavoratori a tempo determinato che effettueranno presso la stessa aziendenell'arco di dodici mesi (dal 1° Gennaio al 31 Dicembre) più di 190 giornate di effettiva presenza, a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera; essi, previa espressa richiesta da inoltrare al datore di lavoro entro il termine di 30 giorni decorrenti dall'avvenuto superamento di tale limite, con qualsiasi modalità tracciabile, avranno diritto all'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempoindeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto ad una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi sei mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua e in ogni caso avranno diritto aprestare un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richiesteai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

NORMA TRANSITORIA: A fronte della modifica strutturale delle modalità retributive e delle maturazioni diversi istituti (ferie, tredicesima, quattordicesima, rol etc.) si concorda che la decorrenza della nuova modalità di calcolo e pagamento dei temi determinati decorrerà dal 01/01/2025.

Art. 33 - Disciplina del rapporto a tempo determinato ~~e del rapporto di lavoro stagionale~~

Di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentito oltre ai casi espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, l'assunzione del personale con apposizione del termine nelle seguenti ipotesi:

1) esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni dilegge;

2) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3) sostituzione di lavoratori in ferie; l'attuazione di tale ipotesi costituirà oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU o Organizzazioni Sindacali Territoriali;
4) attività lavorative (di confezionamento, packaging, ecc.) connesse a progetti promo-pubblicitari;
5) esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive (di modellaggio e/o di confezionamento) e/o organizzative;
6) esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
7) attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria;
8) esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo, peculiari dei prodotti con particolare riferimento alla freschezza.

~~Si conviene sulla possibilità di individuare congiuntamente in sede aziendale, in presenza di RSU o RSA, o di bacino, l'opportunità di ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.~~

~~L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta, in viaordinaria, tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione ad esigenze operative delle aziende e comunque, per un periodo continuativo non superiore a dieci mesi, fermo restando il diritto di cui all'art. 35 della Riassunzione.~~

~~La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 11, sarà individuata in sede di contrattazione integrativa tenendo presenti i limiti temporali di cuial presente articolo.~~

Per le ipotesi di cui ai precedenti punti -1-8 le imprese non potranno assumere un numero di lavoratori superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in ogni unità produttiva.. Nelle singole unità produttive che abbiano meno di30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per sei lavoratori.

Per i lavoratori assunti con rapporto di lavoro a "tempo determinato", in merito al diritto alla riassunzione, vale quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 81/2015.

Art. 33 bis - Disciplina del "rapporto a tempo determinato stagionale"

L'assunzione dei lavoratori "stagionali a tempo determinato" dovrà essere fatta, in via ordinaria,tenendo conto della durata presumibile di uno o più cicli di lavorazione ed in relazione ad esigenze operative delle aziende e comunque, per un periodo continuativo non superiore a dieci mesi, fermo restando il diritto precedenza alla Riassunzione.di cui all'art. 35

La durata dei cicli di lavorazione di cui all'allegato 11, sarà individuata in sede di contrattazione integrativa o in sede di bacino con le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, tenendo conto dei limiti temporali di cui al presente articolo.

~~Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma.~~

~~Per quanto previsto dal D. Lgs. 81/2015 in ordine all'individuazione di attività stagionali si rinvia all'allegato 11 del presente contratto.~~

Art. 35 – Diritto di precedenza alla riassunzione

I lavoratori stagionali ~~assunti ai sensi degli art. 32 e 33 del presente CCNLe con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione~~, hanno il diritto di precedenza alla riassunzione ~~saranno riassunti~~ nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite, tendenzialmente per lo stesso numero di giornate lavorate nell'anno precedente. In ogni caso, il numero delle giornate lavorate sarà calcolato sulla base della media delle giornate effettuate dai lavoratori assunti per l'esecuzione delle medesime lavorazioni.

Se si dovessero verificare variazioni strutturali delle lavorazioni che comportino una modifica dei periodi di prestazione lavorativa si dovrà procedere a consultazione sindacale con le RSU/RSA e/o OO.SS. territorialmente competenti.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro45 giorni dall'ultima cessazione del rapporto di lavoro. ~~dall'ultimo licenziamento all'azienda.~~ L'azienda inserirà nel contratto di assunzione individuale del lavoratore, l'informativa relativa al diritto di riassunzione e alle modalità di esercizio dello stesso. Alla ripresa dellastagione il datore di lavoro contatterà il lavoratore, che abbia tempestiva-mente esercitato il diritto di precedenza, telefonicamente o con modalità telematica (telegramma, WhatsApp, sms, e-mail, pec, etc.) per avere la manifesta volontà di questi di riprendere servizio. Nel caso di mancata risposta il datore, che non abbia prova documentale dell'invito, dovrà rinnovare lacomunicazione mediante l'invio di un telegramma all'ultimo indirizzo formalmente indicato dal lavoratore. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'art. 25 della Legge 223/1991, noncostituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Art. 36 - Somministrazione di manodopera

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministra-zione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti con-vengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore o uguale allo 0,5%.

Le aziende comunicheranno l'utilizzo de lavoratori e lavoratrici in somministrazione così come previsto dall' Art.36 Dlgs 81 del 15/06/2015 n81.

Art. 37 - Convenzioni

Le parti convengono che l'utilizzo delle convenzioni può essere un valido strumento per favorire la stabilizzazione occupazionale, la professionalizzazione e la fidelizzazione del personale in presenza di elementi di stagionalità delle lavorazioni; pertanto, le parti si impegnano a promuovere la stipula delle convenzioni da definirsi in base ai cicli di lavorazione.

~~Preso atto che:~~

- ~~l'azienda o il gruppo di aziende, sulla base dell'articolo 17 della legge 28 Febbraio 1987 n. 56 «Norme sulla organizzazione del mercato del lavoro» possono proporre, anche tramite le proprie associazioni sindacali, programmi di assunzione di lavoratori alle Commissioni di collocamento;~~

Sulla base ~~di tali~~ dei programmi di assunzione dei lavoratori e delle lavoratrici le aziende e le Organizzazioni Sindacali Territoriali dei lavoratori unitamente alle RSU/RSA laddove presenti, ~~e dei datori di lavoro e~~ effettueranno un ~~dell'~~esame preventivo ~~con firmatari del contratto, le Commissioni di collocamento possono~~ al fine di stipulare apposite convenzioni~~con le singole aziende o con gruppi di aziende~~ nelle quali stabilire ~~siano stabiliti, tra l'altro,~~ i tempi delle assunzioni, le qualifiche ed i requisiti professionali e attitudinali dei lavoratori da assumere~~, nonché, eventuali deroghe alle norme legislative~~

~~esistenti in materia di richiesta numerica;~~ le parti allo scopo di favorire una applicazione delle convenzioni corrispondente alle caratteristiche peculiari del mercato del lavoro e del processo produttivo del settore convengono quanto segue:

- i programmi di assunzione di cui sopra, stante la stagionalità che caratterizza l'attività produttiva, riguarderanno la manodopera occupata a tempo determinato stagionale e saranno predisposti per tutte le attività stagionali presenti nell'anno all'interno della stessa azienda oppure anche soltanto per una parte di esse.
- Al fine di promuovere l'occupazione e la stabilizzazione del personale potranno essere stipulate convenzioni anche tra più aziende per cicli lavorativi non sovrapponibili; dette convenzioni potranno prevedere calendari di lavoro annuali, stagionali, mensili ~~o settimanali~~ che indichino i tempi di assunzione e di utilizzo della manodopera in rapporto alle caratteristiche produttive aziendali.

Per i lavoratori e le lavoratrici rientranti nelle convenzioni si dà per assolto in automatico il diritto alla precedenza alla riassunzione di cui all'Art.35.

~~- Nel caso in cui sia prevista l'utilizzazione della stessa manodopera presso più aziende nel corso del medesimo anno o stagione, o mese, o settimane, o giornata, i programmi saranno predisposti da più aziende congiuntamente.~~
~~- i programmi di assunzione saranno esaminati dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei datori di lavoro territorialmente competenti e presentati, con il parere favorevole di entrambi, alle competenti Commissioni di collocamento. Le parti impegneranno i propri rappresentanti nelle Commissioni di collocamento a far stipulare alle stesse le relative Convenzioni.~~

~~Le parti convengono inoltre che quanto sopra stabilito, dovrà essere armonizzato con eventuali nuovi provvedimenti legislativi.~~

Art. 38 - Periodo dl prova

Per il personale assunto a tempo indeterminato: la durata massimadel periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

QUADRI e I livello	6 mesi
II e III livello	60 giorni
IV e V livello	45 giorni
VI e VII livello	30 giorni

Ai sensi dell'articolo 4 del Regio Decreto Legge 13 novembre 1924, n. 1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n. 562 il periodo indicato per i Quadri ed il 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorniindicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato: la durata del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, sarà calcolato prendendo come riferimento i periodi di prova previsti per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; tali periodi saranno rapportati a 12 mesi ed il risultato di questa frazione sarà moltiplicato per il numero dei mesi della iniziale durata del contratto di lavoro stipulato tra le parti.

A titolo esemplificativo:

- durata iniziale e livello di inquadramento del contratto a "tempo determinato" da stipulare: 4 mesi – livello 6°;
- durata del periodo di prova per il 6° livello a tempo indeterminato: 30 giorni;
- rapporto a 12 mesi: 30:12=2,5 giorni;
- durata del periodo di prova per il contratto a "tempo determinato" da stipulare: 2,5 giorni x 4

mesi di contratto = 10 giorni.

Arrotondamenti: periodi di contratto da stipulare pari o superiori a 15 giorni saranno considerati come mese intero. Se il risultato finale del calcolo del periodo di prova non sarà un numero intero ma espresso anche in decimali, sarà considerato come giorno intero il valore decimale pari o maggiore a 0.5.

Per il personale assunto a "tempo determinato" il periodo di prova non potrà mai essere maggiore di quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato di pari livello.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia datoregolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e ilperiodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Per il personale assunto a tempo determinato "stagionale": la durata del periododi prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non dovrà superare il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi finoad 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori ad un mese. Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

Art. 38 Bis - Rapporto di prestazione occasionale

Gli istituti contrattuali tesi a disciplinare il rapporto di prestazione occasionale, a partire da quelli in sostituzione dei voucher ex d.lgs 81/2015, capoVI, articoli dal 48 al 50, non potranno trovare applicazione nell'ambito dellemansioni previste dalle declaratorie del presente CCNL.

Non trova altresì applicazione il "lavoro subordinato occasionale a tempo determinato" recato dall'art. 1, commi 343-354 della legge n. 197 del 2022 – Legge di Bilancio 2023.

Articolo 38-ter - Lavoro agile

Le Parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal scopo considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può svolgersi anche al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria.

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi e regolamenti aziendali.

APPRENDISTATO

Art. 39 - Qualifiche, mansioni e limiti

L'apprendistato, disciplinato ~~da legge 25/55, D.P.R. 1668/56, legge 56/87,legge 196/97,~~ Dlgs 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni e dalle norme del presente contratto, ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di conseguire le professionalità per le quali occorre un periodo di apprendimento.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie (vedasiallegato 12):

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di istruzione tecnica superiore;
b) apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere";
c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e mansioni dei livelli 5°, 4°, 3°, 2° e 1°, con l'esclusione delle mansioni di coordinamento.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare, all'atto dell'instaurarsi del rapporto di lavoro, la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato, 5° livello e superiori.

In considerazione della stagionalità che caratterizza le attività delle aziende del settore, ai sensi dell'articolo 44 – comma 5 - del D. Lgs. 81/2015, le aziende possono instaurare rapporti di lavoro in apprendistato professionalizzane o contratto di mestiere anche a tempo determinato, definiti rapporti di apprendistato "in cicli stagionali".

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 29 a seconda della tipologia di apprendistato, di cui all' Allegato 12, secondo il seguente schema indicante, per ciascuna tipo- logia, i requisiti anagrafici dei lavoratori interessati e le finalità della singola fattispecie di contratto:

1) apprendistato per la qualifica e il diploma superiore	tra i 15 e i 25 anni	conseguimento di un titolo di studio
2) apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere "	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento della qualifica professionale
3) apprendistato di alta formazione e ricerca	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca

Art. 42 - Trattamento normativo ed economico degli apprendisti

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stessotrattamento normativo previsto

dal presente contratto per i lavoratori dellaqualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lett. d), art. 44 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Il lavoratore apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo per le mansioni alle quali è finalizzato l'apprendistato.

Si specifica che gli apprendisti assunti per il raggiungimento del V livello potranno essere inquadrati al 6 per la prima metà del periodo e al 6super per la seconda metà; per coloro che devono raggiungere il quarto livello potranno essere inquadrati al VI livello super per la prima metà del periodo e al V per la seconda metà;

Art. 46 - Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato, la cui durata minima non potrà essere inferiore a 6 mesi, si estingue con la scadenza del termine di 36 mesi.

Ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato, pari a 36 mesi, per i rapporti di lavoro in apprendistato "in cicli stagionali" la durata minima di ciascun contratto instaurato con lo stesso soggetto non potrà essere inferiore a 4 mesi.

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

Le aziende dovranno trasformare in rapporti di lavoro a tempo indeterminato almeno il 25% dei rapporti di apprendistato attivati; al realizzarsi ditale evenienza a livello di bacino si potranno definire percentuali di rapportidi apprendistato superiori a quelle definite in sede nazionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competenteUfficio di collocamento i nomi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare all'Ufficio di collocamento i nomi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato ilrapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Al termine del periodo di apprendistato entrambe le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine ~~che deve terminare con la scadenza naturale del contratto di apprendistato.~~ Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapportodi lavoro a tempo indeterminato. In caso di dimissioni del lavoratore primadella scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità.

Il datore di lavoro non può recedere dal contratto prima della sua naturale scadenza se non per giusta causa o giustificato motivo.

Art.48 lavoro a turni

Per turnista si intende chi presta la propria attività lavorativa in sistema di orario che prevede due o tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Si precisa che in caso di soli due turni avvicendati gli stessi si dovranno svolgere in orario diurno.

Art.48 bis – orario di lavoro e occupazione

Nei casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che determinino esuberi occupazionali, le parti convengono di individuare misure tese a diminuire il conseguente impatto sociale.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, nel rispetto delle esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle singole imprese, le parti esamineranno la possibilità e valuteranno la praticabilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo, nonché i riposi compensativi per lavoro domenicale di cui all'art.54, per ex-festività soppresse di cui all'art.61, i residui delle giornate di ferie di cui all'art.62.

Art. 50 - Lavoro straordinario

Le prestazioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le prestazioni d'opera straordinarie possono essere richieste nel limite di duecento ore annue pro-capite.In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato il superamento di tale limite.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del R.D.L. 15 marzo1923, n. 692, e dell'art. 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 48 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 35% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40ª ora settimanale,con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo, 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 - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50% (cinquanta per cento).

Le ore straordinarie festive prestate in orario notturno saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 60%

.....

Penultimo comma - Per i lavoratori a tempo determinato e stagionali la retribuzione dovuta per il lavorostraordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga.

Art. 50 Quater - lavoro supplementare per il part time

Il lavoratore assunto con contratto part-time che svolga, su base volontaria, prestazione di lavoro supplementare, godrà di una percentuale di maggiorazione pari al 35% dell'importo della retribuzione oraria globale di fatto. Tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza delle ore supplementari su-gli istituti retributivi indiretti e differiti. Il lavoro supplementare festivo verrà retribuito con una maggiorazione del 42%

Le ore supplementari festive prestate in orario notturno saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 60%

Art. 55 festività

Penultimo comma - Per i lavoratori assunti con rapporto di lavoro stagionale ~~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 al successivo articolo 72.

Art. 56 permessi retribuiti

Ultimo comma - Per il personale ~~a tempo determinato~~ stagionale i permessi retribuiti di cui sopra saranno remunerati nella percentuale di cui al successivo articolo 72.

Si prevedono 4 ore di permesso retribuito da fruire per l'assistenza dei figli entro i 14 anni e/o , per l'assistenza del coniuge o convivente more uxorio, parenti ed affini entro il secondo grado con età pari o superiore ai 65 anni, con comprovata certificazione medica.

Art. 57 - Permessi in caso di decesso o di documentata grave infermità per assistenza familiare

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito ad evento in caso didecesso del coniuge, anche legalmente separato, di un parente o affine entro ilsecondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno altresì diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito e due di permesso non retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente o affine entro il secondo grado,anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Art.58 – astensione maternità

6° comma - Nel caso di rapporti a tempo determinato e stagionale l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo dicongedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art. 62 - Ferie

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto adun periodo di ferie di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è in ogni caso considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche ele festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertantoil periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domenichee le festività nazionali ed infrasettimanali in esso comprese.

Per il personale assunto ~~a tempo determinato~~ con contratto stagionale si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 72.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è in facoltà del datore dilavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende produttrici di ghiaccio che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno.

Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra,la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Art. 66 – formazione continua

Primo comma - ..... sia per i lavoratori a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato e stagionali.

Art.67 – congedo matrimoniale

Ai lavoratori assunti a tempo determinato e stagionali verranno retribuiti tanti dodicesimi dei 15 giorni comunque spettanti quanti sono i mesi interi lavorati. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore

Art. 70 - Retribuzione personale a tempo indeterminato

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

a) paga base nazionale conglobata (allegato 1)
b) scatti di anzianità (art. 81)

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

Per il rinnovo della normale retribuzione, le parti concordano che la retribuzione del 6° livello è presa a riferimento per il calcolo degli aumenti.

Art. 70 bis- Retribuzione personale a tempo determinato

Per la retribuzione del ~~lavoratore~~ personale a tempo determinato si fa riferimento a quanto previsto all'art.70.

In caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, gli scatti di anzianità di cui al punto b), saranno conteggiati con i criteri previsti all'art.81, a partire dalla prima data di assunzione a tempo determinato.

Art. 72 - Retribuzione personale a tempo determinato stagionale

Il personale assunto con contratto a tempo determinato stagionale ha diritto al seguente trattamento economico per le ore di lavoro richieste ed effettivamente prestate:

a) paga contrattuale nazionale conglobata (allegato 1);
b) trattamento economico relativo alle festività nazionali ed infrasettimanali, ai ratei di 13ª e 14ª mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e delpreavviso ed all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti di cui all'art.56 da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione.

Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di una indennità pari al 34,45%[3] della paga contrattuale nazionale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario.

La percentuale di cui sopra deriva dalla sommatoria delle seguenti chesono erogate per i titoli segnati a fianco:

- 8,33% ferie;
- 8.33% tredicesima mensilità;
- 8,33% quattordicesima mensilità;
- 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse;
- 0,85% indennità sostitutiva del preavviso;
- 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti.

c) al trattamento di fine rapporto (Legge 297/1982) nella misura del 7,40% da computarsi su tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto previsto dal successivo art. 96da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

Art. 74 assorbimenti retribuzione

Eccettuate le prestazioni del personale ~~a tempo determinato~~ stagionale, la retribuzione definita dagli artt. 29, 70, 70bis, 71, 73 è riferita a misura fissa mensile

Art. 77 - 13ª mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corsodell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare dellatredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

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.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui alprecedente art. 26, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavorola tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

Per i lavoratori ~~a tempo determinato~~ **stagionali** si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 78 - 14ª mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contrattosarà 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 dodicimesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto dilavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, al lavoratore sa-ranno 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 hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, ilavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

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 titoloriguardanti la tredicesima.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui alprecedente art. 26, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la quattordicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione.

~~Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quintocomma del precedente art. 77.~~

Per i lavoratori ~~a tempo determinato~~ stagionali si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 84 - Lavori ~~nelle celle frigorifere~~ disagiati

Al personale adibito ai lavori ~~di facchinaggio e stivaggio~~, in modo non occasionale giornalmente all'interno delle celle frigorifere, sarà corrispostauna maggiorazione del 10% sull'intera paga giornaliera relativa alla base di calcolo per il lavoro straordinario. A livello di bacino saranno discusse quelle realtà che sono difformi dalla presente norma.

Tale personale dovrà essere sottoposto a visita preventiva di idoneità per tale lavoro e dotato degli opportuni indumenti protettivi.

I lavoratori addetti ai lavori nelle celle frigorifere hanno diritto, in assenzadi soluzioni organizzative o tecnologiche di prevenzione dei rischi, ad una sosta di 1 ora giornaliera.

Al personale addetto a processi ove vi sia stretto contatto con fiamme vive verrà concessa una indennità denominata "disagio caldo" pari al 10% della retribuzione oraria. Tale indennità è corrisposta esclusivamente ai lavoratori per i quali la distanza uomo-impianto è inferiore a 3 metri, la temperatura in prossimità dell'impianto è maggiore di 10° rispetto a quella ambientale e il cui processo di lavorazione prevede lunghi periodi di esposizione al calore.

Art. 90 - Appalti, terziarizzazione e affidamento di servizi

A fronte di processi di appalto, terziarizzazione ed affidamento di servizi, verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione tra l'azienda e le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali stipulanti il presenteCCNL nell'ambito del sistema di relazioni di cui al presente Contratto al finedi valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.

I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati conle aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, ~~nonchè per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. nazionali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici~~ e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

Se richiesto dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. l'azienda committente forniràalle stesse il DURC che avrà l'obbligo di farsi rilasciare dall'impresa appaltatrice.

Le aziende appaltatrici dovranno applicare il presente CCNL e la relativacontrattazione aziendale e/o territoriale.

Art.91 – recesso

Primo comma - Ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile qualora si verifichi una causache non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa), ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro primadella scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato o stagionale, o senzapreavviso se il contratto è a tempo indeterminato.

Art. 92 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento dall'art. 95.

Le dimissioni devono essere formalizzate, a pena d'inefficacia, esclusivamente con modalità telematica utilizzando gli appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro che dovranno essere trasmessi al Datore dilavoro e alla ITL competente con rispetto dei termini di preavviso stabilitidall'art. 94 del presente contratto per i lavoratori a tempo indeterminato.

La disciplina delle dimissioni in modalità telematica non si applica:

durante il periodo di prova;

nel caso le dimissioni intervengano nelle sedi protette o avanti le Commissioni di conciliazione;

ai genitori lavoratori nel periodo *protetto* (durante la gravidanza e durante i primi tre anni di vita del bambino) in quanto le dimissioni sono subordinate alla loro convalida davanti all'ITL competente

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cuiall'art. 94.

Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece ildatore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapportodi lavoro.

Per i lavoratori con rapporto a tempo determinato e stagionali il periodo di preavviso è pari a quello previsto per il periodo di prova di cui all'art. 38.

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 dellalegge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio (purché segua la celebrazione) e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 95 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscrittocon l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 94 e confermate, apena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art.94 preavviso

Ultimo comma – Per il personale a tempo determinato il periodo di preavviso in caso di dimissioni è equivalente al periodo di prova di cui all'Art.38.

Per il personale ~~a tempo determinato~~ stagionale il periodo di preavviso in caso di dimissioni è equivalente al periodo di prova di cui all'Art.38; per gli stessi in caso di licenziamento si fa riferimento all'art. 72 del presente contratto.

Art. 95 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore dilavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 86 del C.C.N.L. 14 dicembre 1979.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di «una tantum», gratificazionistraordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e festivo;
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'articolo 94;
- indennità sostitutiva di ferie di cui all'articolo 72;
- indennità di trasferta e le diarie non aventi carattere continuativo nonchéil 50% delle stesse quando hanno carattere continuativo;
- indennità economiche corrisposte da Istituti assistenziali (INPS-INAIL)[5];
- prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- ogni elemento espressamente escluso dalla contrattazione integrativacollettiva.

.....

(penultimo comma)- Per i lavoratori a tempo determinato e stagionali il trattamento di fine rapporto (Legge 297/82)deve essere erogato a fine rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

Art. 98 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entitàdelle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con le altre conseguenze inragione di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenzia-mento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralitàe di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 delCodice Civile, e in altre parole l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazionedel segreto d'ufficio, nonché, nel caso di assenza prevista dal presente arti-colo, in quello previsto dall'art. 97 del presente contratto ed in quelli di cuiall'art. 2119 del Codice Civile.

Il licenziamento in tronco si applica altresì nel caso di infrazione alle normedi legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'impor-to delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorate ad una multa pariall'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospettopaga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari piùseveri e dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Nel caso di assenza non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedenteun importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
b) licenziamento senza preavviso in caso di assenza oltre tre giorni o in casodi recidiva formalmente contestata oltre la terza volta nell'anno solare.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza per malattia al datore di lavoro prima dell'inizio del suo turno di lavoro; in caso di tardiva o mancata comunicazione l'assenza il lavoratore potrà essere sanzionato disciplinarmente. Il datore di lavoro potrà applicare anche il provvedimento del licenziamento per i casi più gravi e di recidiva formalmente contestata.

L'importo delle multe sarà destinato alla Lega Italiana per la lotta contro itumori - Via Alessandro Torlonia, 15 - 00161 Roma - c/c postale n. 28220002.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

PARTE ECONOMICA

Si è convenuto che l'incremento salariale, per il quadriennio 2024-2027, è di € 165, a regime, al VI livello. Lo stesso aumento percentuale sarà applicato agli altri livelli. L'incremento retributivo sarà corrisposto secondo la seguente scansione temporale:

- 1/9/2024: € 65
- 1/6/2025: € 20
- 1/6/2026: € 20
- 1/8/2027: € 60

FRUITIMPRESE

FLAI-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

