

Tipologia: CCNL

Data firma: 7 luglio 2010

Validità: 01.01.2010 - 31.12.2012

[Parti](#) : Ancef e Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

[Settori](#) : Agroindustriale, Fiori recisi, Industria

Fonte: FISASCAT-CISL

Sommario:

[Premessa](#)

Titolo I - Parte Introduttiva

[Articolo 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto](#)

[Articolo 2 - Struttura contrattuale](#)

Articolo 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale, procedure di rinnovo

Articolo 4 - Efficacia del contratto e Inscindibilità delle disposizioni

Titolo II - Relazioni Sindacali

[Articolo 5 - Sistema delle relazioni](#)

[Articolo 6 - Osservatorio Nazionale](#)

[Articolo 7 - Pari opportunità](#)

Titolo III - Costituzione del rapporto di lavoro - Collocamento e mercato dei lavoro

[Articolo 8 - Assunzione](#)

Articolo 9 - Contratto individuale

Articolo 10 - Soggetti riservatari

Articolo 11 - Periodo di prova

[Articolo 12 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne dei bambini e degli adolescenti](#)

[Articolo 13 - Stagionalità: Assunzione a tempo determinato](#)

Articolo 14 - Diritto di precedenza

[Articolo 15 - Apprendistato Professionalizzante](#)

• [Apprendistato professionalizzante](#)

[Articolo 16 - Apprendistato in aziende di stagione](#)

Articolo 17 - Lavoro a tempo parziale

• Lavoro supplementare

• Clausole flessibili ed elastiche

[Articolo 18 - Contratto di somministrazione di lavoro](#)

[Articolo 19 - Contratto di inserimento](#)

[Articolo 20 - Formazione Professionale](#)

Titolo IV - Classificazione del personale

Articolo 21 - Classificazione del personale

Articolo 22 - Quadri

Articolo 23 - Anzianità di servizio

Articolo 24 - Anzianità convenzionale

Articolo 25 - Passaggio di qualifica

Titolo V - Norme di organizzazione del lavoro

[Articolo 26 - Orario di Lavoro](#)

[Articolo 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

Articolo 28 - Riduzione dell'orario di lavoro

[Articolo 29 - Riposo settimanale](#)

Articolo 30 - Giorni festivi

[Articolo 31 - Ferie](#)

[Articolo 32 - Lavoro straordinario - festivo - notturno](#)

Articolo 33 - Sospensione del lavoro

Articolo 34 - Permessi per il diritto allo studio

Articolo 35 - Permessi straordinari

Articolo 36 - Permesso matrimoniale

Articolo 37 - Permessi per lutto

Articolo 38 - Missioni e Trasferte

[Articolo 39 - Orario di lavoro in trasferta](#)

[Articolo 40 - Doveri e responsabilità dei Conducenti](#)

Articolo 41 - Ritiro della Patente di Guida

[Articolo 42 - Trasferimento del lavoratore](#)

[Articolo 43 - Indumenti di lavoro](#)

Titolo VI - Norme del trattamento economico

Articolo 44 - Retribuzione

Articolo 45 - 13° Mensilità

Articolo 46 - 14° Mensilità

Articolo 47 - Scatti di anzianità

Articolo 48 - Premio di stagionalità

Articolo 49 - Indennità percentualizzate

Articolo 50 - Indennità di Cassa

Articolo 51 - Indennità di Fine Rapporto

Titolo VII - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute

[Articolo 53 - Previdenza e assistenza](#)

Articolo 54 - Fondo nazionale di previdenza integrativa

[Articolo 55 - Malattia](#)

[Articolo 56 - Infortuni](#)

Articolo 57 - Conservazione del posto

[Articolo 58 - Tubercolosi](#)

[Articolo 59 - Ambiente di lavoro e Tutela della salute](#)

[Articolo 60 - Tutela e sostegno della maternità e paternità](#)

Articolo 61 - Aspettative non retribuite

Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro, sospensione, provvedimenti disciplinari.

Articolo 62 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 63 - Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 64 - Servizio militare

[Articolo 65 - Obblighi del lavoratore](#)

[Articolo 66 - Norme disciplinari](#)

Articolo 67 - Notifica provvedimenti disciplinari e ricorsi

[Articolo 68 - Regolamento disciplinare](#)

[Articolo 69 - Commissioni Paritetiche Provinciali](#)

Titolo IX - Diritti Sindacali

[Articolo 70 - Delegato di Azienda](#)

[Articolo 71 - Tutela dei Delegati](#)

[Articolo 72 - Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU.](#)

[A\) Costituzione e funzionamento della RSU](#)

B) Componenti e permessi

C) Elezioni

D) Elettorado passivo

[E\) Compiti e funzioni](#)

F) Modalità delle votazioni e designazioni

G) Comunicazione della nomina

H) Disposizioni varie

[Articolo 73 - Riunioni in Azienda](#)

Articolo 74 - Permessi Sindacali

Articolo 75 - Aspettative non retribuite

Articolo 76 - Contributo Assistenza Contrattuale

Titolo X - Norme finali

[Articolo 77 - Controversie individuali](#)

[Articolo 78 - Controversie collettive](#)

[Articolo 79 - Condizioni di miglior favore](#)

Articolo 80 - Esclusività di stampa - archivi contratti

[Allegati](#)

"Allegato A" - Codice disciplinare tipo

[Articolo 1 - Sanzioni](#)

Articolo 2 - Contestazione dell'addebito

Articolo 3 - Conclusione del procedimento

[Articolo 4 - Proporzionalità delle sanzioni](#)

[Articolo 5 - Multa](#)

[Articolo 6 - Sospensione disciplinare](#)

[Articolo 7 - Licenziamento con preavviso](#)

[Articolo 8 - Licenziamento senza preavviso](#)

[Articolo 9 - Recidiva](#)

Articolo 10 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Articolo 11 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

"Allegato B" - Regolamento tipo per le Commissioni Paritetiche Provinciali

[Art. 1](#)

[Art. 2](#)

[Art. 3](#)

[Art. 4](#)

[Art. 5](#)

Indice

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di

fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e GEIE 2010 - 2012

L'anno 2010 il giorno 07 del mese di luglio, in Roma tra l'Associazione Nazionale Commercio ed Esportazione Fiori [...] con la partecipazione ed il coordinamento di Confindustria Imperia [...] da una parte e dall'altra parte la Flai-Cgil [...], la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - Fisascat/Cisl [...] con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Cisl) [...], l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio Servizi (Uiltucs-Uil) [...] si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio e l'esportazione all'ingrosso di fiori freschi recisi e verde ornamentale, composto da 80 articoli letti, approvati e sottoscritti da tutte le organizzazioni stipulanti.

Titolo I - Parte Introduttiva

Articolo 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro a tempo determinato o stagionale, per gli operai e gli impiegati, dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori recisi e verde o piante ornamentali, in qualunque forma costituite, tanto in imprese commerciali che consortili o cooperative e GEIE nonché le aziende dell'indotto del settore.

Il CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile e sostituisce, ad ogni effetto, le norme di tutti i precedenti contratti collettivi, accordi speciali, usi e consuetudini riferite alle medesime categorie, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Articolo 2 - Struttura contrattuale

Oltre al presente contratto CCNL le parti stabiliscono, nel rispetto degli accordi interconfederali, un secondo livello di contrattazione a livello aziendale. La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione e delegate in tutto o in parte dal CCNL.

[...]

Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazioni, consultazioni e verifica previste dalle leggi, dal CCNL dagli accordi Collettivi, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alle Leggi sulle pari opportunità.

I contratti aziendali stipulati fra le parti dovranno essere trasmessi all'Osservatorio di cui al successivo [art. 6](#).

Titolo II - Relazioni Sindacali

Articolo 5 - Sistema delle relazioni

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse inerenti al rapporto di lavoro.

In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono, relativamente ai temi o questioni di specifico interesse inerenti al rapporto di lavoro, in seno ad appositi soggetti bilaterali istituiti dal Contratto o da accordi locali.

Articolo 6 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse riunendosi almeno tre volte all'anno al fine di esaminare i seguenti punti:

- Analisi del settore e del suo andamento in relazione alla situazione nazionale ed internazionale ed ai flussi commerciali e/o loro modificazioni.
- Analisi dei processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che influiscono sulle attività di commercializzazione.
- Analisi e proposte per l'incentivazione di un moderno sistema di commercializzazione del prodotto, con la previsione di promuovere incontri congiunti e/o disgiunti con i competenti ministeri, enti pubblici, regioni o enti locali in genere al fine di individuare forme opportune di sviluppo del commercio ed esportazione/importazione dei fiori.
- Analisi e proposte in ordine al mercato del lavoro o allo sviluppo dell'occupazione giovanile, del lavoro femminile, formazione lavoro, struttura occupazionale del settore, qualificazione e riqualificazione professionale.

Le Commissioni Paritetiche territoriali, ove costituite, svolgono anche la medesima attività per i territori di rispettiva competenza.

Articolo 7 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla [legg e n. 125 del 10/4/91](#)

e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni propositive e atte ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità uomo-donna nel settore.

Le parti demandano la questione di quanto previsto al primo comma, all'Osservatorio nazionale e alle Commissioni Paritetiche territoriali ove costituite.

Titolo III - Costituzione del rapporto di lavoro - Collocamento e mercato dei lavoro

Articolo 8 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.

È consentita altresì l'assunzione del personale con prefissione di termini nei modi previsti dall'[art. 13](#)

del presente CCNL oltre che nei casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

[...]

Articolo 12 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne dei bambini e degli adolescenti

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela dei bambini e degli adolescenti si applicano le norme della [legge 17.10.1967, n. 977](#), così come modificata dal d.lgs. 04.08.1999 n. 345 e dal d.lgs. 18.08.2000 n. 262.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei minori che non abbiano concluso il periodo di

istruzione obbligatoria e comunque di età inferiore ai 15 anni compiuti. Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, [d.lgs. 26.03.2001 n. 151](#) .)

Articolo 13 - Stagionalità: Assunzione a tempo determinato

Premesso che il settore del commercio, del trasporto, della esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale è fortemente caratterizzato dalla stagionalità, che deriva dalla tipicità del prodotto, la cui lavorazione e commercializzazione è direttamente riconducibile, nel corso dell'anno, al preliminare lavoro di produzione agraria che è caratterizzato da più cicli stagionali. Considerato, altresì, che le assunzioni connesse alle attività del commercio, del trasporto, della esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi e del verde ornamentale soddisfano, per l'effetto, alla esigenza di sostegno e di incremento dei livelli occupazionali in rapporto ai conclamati obiettivi di flessibilità delle condizioni di impiego. Le parti stabiliscono quanto segue:

A. È consentita la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato per esigenze di stagionalità alle seguenti condizioni:

- 1) Le assunzioni dovranno rispondere a necessità derivanti da programmi di sviluppo e da necessità non programmabili dell'attività aziendale, che in termini di ragionevole prevedibilità non richiedano un ampliamento stabile degli organici per la brevità dei periodi di maggior intensificazione lavorativa temporanea;
- 2) Intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili nell'arco dell'attività di stagione;
- 3) Incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di ordini o commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché di esigenze stagionali, non comprese nelle attività stagionali di cui ai vigenti Decreti Ministeriali;
- 4) Intensificazione dell'attività derivante dai cicli produttivi del fiore reciso e del verde ornamentale e delle piante in vaso;
- 5) Le parti prendono atto che i fattori climatici possano determinare, per il settore, condizioni di variazione della produzione di carattere straordinario.

B. Le aziende che intendono procedere a tale tipo di assunzioni, dovranno darne preventiva comunicazione, per il parere di conformità contrattuale, alla Commissione Paritetica Provinciale, là dove costituite, di cui all'allegato n. 1 del presente contratto specificando:

- 1) il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato stagionale;
- 2) il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;
- 3) le mansioni ed il livello contrattuale;
- 4) il numero di dipendenti in azienda a tempo indeterminato in forza all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

C. Eventuali proroghe del contratto a termine dovranno essere comunicate preventivamente dalla Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita.

D. Il contratto stagionale a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi.

Resta comunque fatta salva per le aziende, ricorrendo le specifiche previsioni normative di cui al [D.Lgs 368/2001](#) e successive modifiche, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

Si conviene che il numero di lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il 20% della media annua dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui ai commi precedenti dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. A), dell'art. 10 del [D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

[...]

Articolo 15 - Apprendistato Professionalizzante

Le parti riconoscono che l'apprendistato, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma contrattuale idonea finalizzata all'inserimento lavorativo di lavoratori qualificati attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico - professionali.

Il contratto di apprendistato può essere definito secondo le seguenti tipologie:

- a) Per l'espletamento dei diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) Professionalizzante;
- c) Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Per il contratto di apprendistato di cui alle precedenti lettere a) e c), le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, anche all'esito della completa attuazione della legge n. 53/2003 (Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale).

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ovvero a partire dal compimento del diciassettesimo anno di età se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali. Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

L'azienda è tenuta, per legge, ad allegare al contratto di apprendistato il Piano Formativo Individuale (PFI) al fine di descrivere il percorso formativo dell'apprendista per il conseguimento della qualificazione professionale.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL.

Nel rispetto delle competenze attribuite alle regioni dall'art. 49, comma 5, del [decreto legislativo n. 276/2003](#)

, le parti si danno atto della necessità di individuare entro il 31/12/2010 eventuali ed ulteriori profili formativi, previo parere favorevole dell'Isfol, valevoli per l'apprendistato professionalizzante nell'ambito delle imprese esportatrici di fiori.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

[...]

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

1 livello - 60 mesi

2 livello - 60 mesi

3 livello - 48 mesi

4 livello - 48 mesi

5 livello - 36 mesi

[...]

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Articolo 16 - Apprendistato in aziende di stagione

Per le aziende di stagione, sarà possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro per un periodo massimo di 48 (quarantotto) mesi e comunque non oltre 60 (sessanta) mesi dalla prima assunzione, per tutte le qualifiche previste dal presente CCNL.

Le aziende potranno avvalersi delle suddette norme avviando specifica richiesta alla Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita.

La Commissione Paritetica Provinciale provvedere, di norma, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ad esprimere il parere di conformità, verificato l'iter della stagionalità e il conseguente periodo di apprendistato, utile per le procedure di legge previste per l'avvio al lavoro.

L'azienda comunicherà alla Commissione Paritetica al termine del periodo di apprendistato previsto, l'esito formativo dello stesso.

Le organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formazione dei

programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori del commercio esportazione di fiori in collaborazione con le Regioni e gli Enti competenti per il tramite della Commissione Paritetica Provinciale là dove costituita.

Articolo 18 - Contratto di somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

In particolare, il ricorso alla somministrazione di lavoro è ammessa nelle seguenti ipotesi:

- temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- aumento temporaneo delle attività derivanti da richiesta di mercato, dall'acquisizione di commesse, dalla commercializzazione di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- esigenze di lavoro temporaneo per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione dei prodotti, *direct-marketing*;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di particolare servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate;
- inserimento di figure non comprese nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenza specifica nel campo della sicurezza del lavoro, dell'ambiente e della prevenzione.

La durata massima del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è di un anno.

Il contratto può essere prorogato:

- per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato la sostituzione.

I prestatori di lavoro somministrato non possono superare, nell'arco di dodici mesi, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, alla Commissione Paritetica Provinciale, ove costituita, o alle Segreterie territoriali delle organizzazioni firmatarie il CCNL, relativamente al numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Articolo 19 - Contratto di inserimento

[...]

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

[...]

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b. la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 27 del vigente CCNL.

[...]

Articolo 20 - Formazione Professionale

Le Parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva del lavoro, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi e concordati, tra le parti stesse, riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

La formazione professionale e continua del personale:

rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;

assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Le parti contraenti, congiuntamente, ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero comparto del commercio dei fiori, ed esprimono la comune opinione che, per il raggiungimento di tale

obiettivo, sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dalle esigenze dei mercati di riferimento.

A tal fine le parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende, le RSU e le Commissioni Paritetiche Provinciali potranno definire programmi specifici di formazione. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.

Titolo V - Norme di organizzazione del lavoro

Articolo 26 - Orario di Lavoro

La durata dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali. 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 presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Il nastro orario si intende fino ad un massimo di 12 ore giornaliere. Per i lavoratori inquadrati nei livelli di Quadro, 1° super e 1° si applicano, in materia di durata del lavoro, le norme di cui all'art. 3 del R.D.L. 692/23 salvo che non sia richiesto il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Articolo 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento all'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino ai limiti di 48 ore settimanali, per un massimo di 250 ore nell'anno solare.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimane previste per i periodi di superamento dell'orario contrattuale [...]

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto per la flessibilità dell'orario di lavoro, dovrà comunicare alla Commissione Paritetica Provinciale i lavoratori ed il numero di ore effettuate in eccedenza nel mese, desumibili dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce la comunicazione. L'azienda dovrà altresì comunicare alla Commissione Paritetica Provinciale l'avvenuto recupero, trasmettendo i dati del lavoratore ed il numero di ore recuperate estratte dai libri paga e presenze. Il lavoratore ne confermerà la veridicità firmando in calce tale comunicazione.

Nel caso in cui in determinati periodi dell'anno, si verificasse un calo improvviso e non programmato di lavoro, l'azienda potrà far effettuare ai lavoratori un orario inferiore rispetto all'orario previsto dal contratto di lavoro mantenendo la retribuzione relativa all'orario contrattuale; l'azienda potrà successivamente compensare le ore effettuate in meno, con le ore effettuate per prestazioni aggiuntive durante i periodi di maggior intensità lavorativa.

L'azienda che vorrà avvalersi di quanto previsto dal paragrafo precedente, dovrà effettuare le comunicazioni alla Commissione Paritetica Provinciale così come inizialmente indicato.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità, in caso di rapporto di lavoro stagionale, il programma presentato dalle aziende dovrà corrispondere all'orario normale di lavoro previsto

dall' [art. 27](#) del presente CCNL, che a seguito del nulla osta necessario della Commissione dovrà essere comunicato dalle stesse ai singoli lavoratori interessati.

L'eventuale interruzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe già previste concordate sede locale. I turni di lavoro devono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Articolo 29 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali di cui alla legge 22/2/1934 n. 370 dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale mensile, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo.

Articolo 31 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi.

[...]

Articolo 32 - Lavoro straordinario - festivo - notturno

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

[...]

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e che dovrà essere esibito in visione, su richiesta delle organizzazioni, presso la sede della Commissione Paritetica Provinciale, il registro, di cui ai precedente capoverso, può essere sostituito da altra idonea documentazione.

[...]

Articolo 39 - Orario di lavoro in trasferta

Per il personale viaggiante si richiamano le norme previste dalla normativa vigente.

Per il personale di cui ai livelli 2° e 3° viaggiante in coppia, si applicano le seguenti norme:

a. il lavoro effettivo in trasferta sarà distribuito in parti uguali tra i due autisti; l'ulteriore tempo trascorso in trasferta (in cuccetta, a fianco dell'autista che conduce l'automezzo) non sarà computato come lavoro effettivo.

b. per la consumazione dei pasti saranno previste, per le durate di trasferta fino a 15 ore, un'interruzione di un'ora non retribuita o per le trasferte superiori alle 15 ore due interruzioni di un'ora cadauna non retribuite.

c. il tempo in cui il lavoratore è lasciato in libertà, come previsto dalla normativa vigente, sarà considerato riposo non retribuito.

Restano ferme le condizioni di miglior favore non derivanti da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Articolo 40 - Doveri e responsabilità dei conducenti

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo

stesso in buono stato di funzionamento, e nella dovuta pulizia. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputate per negligenza. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario; in caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'azienda.

Articolo 42 - Trasferimento del lavoratore

A norma dell'art. 13 della [legge 20 Maggio 1970 n. 300](#), il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovare ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Articolo 43 - Indumenti di lavoro

È istituita un'indennità di vestiario, ad ogni dipendente, nella misura di € 26,00 all'anno o per stagione.

Le ditte che forniscono ogni stagione due grembiuli, guanti e impermeabili sono esonerate dal pagamento di detta indennità.

Titolo VII - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute

Articolo 53 - Previdenza e assistenza

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

[...]

Articolo 55 - Malattia

[...]

Il datore di lavoro, o chi ne fa le veci, ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

[...]

Articolo 56 - Infortuni

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro: quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

[...]

Articolo 58 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC e dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla

conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della legge 14 Dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto, cessa comunque ove sia dichiarata l'idoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa, decide in via definitiva, il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.

[...]

Articolo 59 - Ambiente di lavoro e Tutela della salute

Al fine di migliorare le condizioni nei luoghi di lavoro le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione. Le parti visto il [D.Lgs 626/94](#) e le successive modifiche e integrazioni convengono di dare avvio in tempi brevi ad un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale.

Nota a Verbale:

Le parti firmatarie del presente CCNL ritengono la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro una imprescindibile priorità, sulla quale attivare un tavolo di confronto per il monitoraggio dell'andamento infortunistico del settore.

Sì conviene quindi nel mantenere una costante attenzione nei confronti della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori attraverso l'individuazione di una specifica commissione composta dai soggetti designati dalle OO.SS. e dall'Ancef allo scopo di individuare efficaci strategie di intervento orientate alla prevenzione ed alla diminuzione degli infortuni e delle malattie professionali, al miglioramento delle condizioni del posto di lavoro, nonché ad una migliore efficacia e qualità delle azioni di prevenzione, controllo e di contrasto dei fenomeni.

Articolo 60 - Tutela e sostegno della maternità e paternità

I congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità sono disciplinati dalle seguenti norme:

Legge 30/12/1971 n. 1204;

[D.P.R. 25/11/1976 n. 1026](#) ;

[Legge 9/12/1977 n. 903](#) ;

[Legge 8/3/2000 n. 53](#) ;

[Dlgs. 26/3/2001 n. 151](#)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, o da un medico dell'USL, ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

[...]

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro, sospensione, provvedimenti disciplinari.

Articolo 65 - Obblighi del Lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di ottenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci ed i materiali e di cooperare alla prosperità dell'impresa.

[...]

Il personale ha altresì l'obbligo rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Articolo 66 - Norme disciplinari

È vietato al personale di tornare nei locali dell'azienda oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto previsto dall' [art. 73](#) del presente contratto.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

[...]

Il lavoratore previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio.

In tale caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto di alcuna maggiorazione.

[...]

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

- 1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
- 2) contestazione per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento per giusta causa, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco) art. 2119 del [C.C.](#)

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui agli articoli 2104 e 2105 del [codice civile](#) e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio.

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

[...]

Articolo 68 - Regolamento disciplinare

Il datore di lavoro deve esporre, in modo che tutti i dipendenti possano prenderne visione, il Regolamento disciplinare aziendale redatto in conformità del regolamento tipo allegato al

presente CCNL. ([Allegato A](#))

Articolo 69 - Commissioni Paritetiche Provinciali

Per esaminare le eventuali controversie di interpretazione ed applicazione di tutte le norme contenute nel presente Contratto nazionale di lavoro, possono essere costituite a livello territoriale, le Commissioni Paritetiche Provinciali con sede presso la locale rappresentanza della Associazione dei datori di lavoro.

La Commissione è formata da sei componenti effettivi e sei membri supplenti, nominati, tre dalla Flai-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e tre dall'Ancef Sezione Autonoma Operatori Floricoli. La nomina del Presidente avverrà a turno e rotazione fra le Organizzazioni.

Dei servizi svolti dalle Commissioni Paritetiche possono avvalersi tutte le aziende del settore e tutti i lavoratori ai quali si applica il presente contratto.

Per il funzionamento delle Commissioni si fa espresso riferimento ai Regolamento tipo allegato al presente Contratto. ([Allegato B](#))

Titolo IX - Diritti Sindacali

Articolo 70 - Delegato di Azienda

Nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti, le OO.SS. stipulanti il presente CCNL possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Tale delegato aziendale ha diritto a permessi retribuiti per partecipare a trattative sindacali inerenti il rinnovo del CCNL, ad incontri aziendali per l'applicazione del CCNL e leggi sul lavoro, nonché alla stesura ed applicazione di contratti integrativi aziendali, nella misura di 40 ore annue.

Articolo 71 - Tutela dei Delegati

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla [Legge 20 maggio 1970, n. 300](#)

Articolo 72 - Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU.

A) Costituzione e funzionamento della RSU

Per la costituzione ed il funzionamento della RSU si applica l' [Accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) , ed eventuali sue future modifiche, con le specificazioni ed integrazioni di seguito riportate.

L'iniziativa per la elezione della RSU nelle unità produttive con più di 15 dipendenti potrà essere assunta:

- dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto nazionale;
- dalle organizzazioni sindacali di lavoratori che, pur non avendo sottoscritto il presente contratto, siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

- 1 - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2 - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

E) Compiti e funzioni

La RSU subentra alle RSA di cui alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

Articolo 73 - Riunioni in Azienda

Nelle unità produttive nelle quali sono occupati da 6 a 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e/o del lavoro. Dette riunioni avranno luogo su convocazione del delegato aziendale di cui all' [art. 72](#) e/o dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

[...]

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro, dovrà avere luogo e modalità che tengono conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed il servizio di vendita. Tali modalità saranno concordate aziendalimente con l'intervento del delegato aziendale e/o delle OO.SS.

Il datore di lavoro deve consentire, nell'ambito aziendale, lo svolgimento, durante l'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indette dalle OO.SS., con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva ed alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum, saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Titolo X - Norme finali

Articolo 77 - Controversie individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque in relazione al rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano un accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esprimeranno il tentativo di composizione della controversia.

Quando il tentativo di conciliazione non avesse esito positivo, le Organizzazioni sindacali possono demandare la controversia alla Commissione Paritetica territoriale di competenza di cui al precedente [articolo 71](#).

Articolo 78 - Controversie collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti devono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione e l'interpretazione di norme di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Articolo 79 - Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore di fatto per i lavoratori.

Allegati:

[A - Regolamento disciplinare tipo.](#)

[B - Regolamento tipo per le Commissioni Paritetiche territoriali.](#)

"Allegato A" - Codice disciplinare tipo

Articolo 1 - Sanzioni

Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri disciplinati nelle norme comportamentali daranno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) Rimprovero verbale;
- b) Rimprovero scritto (censura);
- c) Multa con importo superiore a tre ore di retribuzione;
- d) Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) Licenziamento con preavviso;
- f) Licenziamento senza preavviso.

Tali provvedimenti non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali sia incorso.

Articolo 4 - Proporzionalità delle sanzioni

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del [D.Lgs. n. 29/1993](#), il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) Rilevanza degli obblighi violati;
- c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) Grado di danno o di pericolo causato alla ditta o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto ai fini della recidiva;
- f) Al concorso di più lavoratori in accordo tra di loro.

Articolo 5 - Multa

L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:

- a) Non si presenti al lavoro, lo sospenda, ne anticipi la cessazione senza avvertire il datore di lavoro o un suo preposto o senza un giustificato motivo;
- b) Non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- c) Abbia condotta non conforme ai principi di correttezza verso i superiori, gli altri dipendenti e nei confronti di terzi;
- d) Dimostri negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali, dei beni mobili e degli strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o di vigilanza;
- e) Non abbia osservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni, di sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- f) In maniera non grave e per disattenzione procuri guasti o sperpero di materiale dell'impresa;
- g) Non avverta immediatamente i superiori diretti di eventuali guasti ai macchinari, alle attrezzature o nel caso in cui non segnali eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- h) Contravvenga il divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello laddove per disposizione di legge, ragioni tecniche o di sicurezza impongano tale divieto;
- i) Introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;

j) Trasgredisca in qualche modo i doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un disservizio, un danno o un pericolo all'azienda, ai dipendenti o ai terzi.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione, mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto.

Articolo 6 - Sospensione disciplinare

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1 dell' [art. 4](#) , per:

a) Recidiva nelle mancanze previste dall'art. 5 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

[...]

c) Comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti;

[...]

e) Atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;

f) Si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro.

Articolo 7 - Licenziamento con preavviso

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e dalla legge il maggio 1990, n. 108, l'impresa può procedere al licenziamento con preavviso, che verrà applicato quando si verifichi:

a) Notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro;

[...]

f) Violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui all' [art. 4](#) , da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Articolo 8 - Licenziamento senza preavviso

Fermo restando l'ambito di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dall'art. 18 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108,

l'impresa può procedere al licenziamento senza preavviso per giusta causa nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio:

a) Gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro provocando all'impresa grave nocumento morale o materiale;

b) Azioni delittuose in connessione allo svolgimento del rapporto di lavoro;

[...]

f) Comportamenti violenti, negli ambienti di lavoro, contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

g) Trascuratezza nell'adempimento di obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui agli articoli precedenti;

h) Furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile al prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

i) Qualsiasi atto colposo che possa compromettere la sicurezza del lavoro o l'incolumità del

personale o dei terzi, costituisca danneggiamento alle opere agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;

[...]

k) Abbandono del posto di lavoro che implichi un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza;

1) Violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale;

[...]

n) Recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dell'anno precedente.

Qualora il lavoratore sia incorso in una della mancanze di cui alle lettere del presente articolo, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore ai 10 giorni.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di Legge.

Articolo 9 - Recidiva

Fermo quanto previsto alla lett. m) dell' [art. 8](#) , agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

"Allegato B" - Regolamento tipo per le Commissioni Paritetiche Provinciali

Art. 1

Come stabilito dall' [art. 69](#) del CCNL la Commissione Paritetica Provinciale è costituita da sei membri effettivi e sei supplenti nominati rispettivamente:

- 3 dalla Confindustria Provinciale, in rappresentanza dei datori di lavoro;
- 3 dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali dei Lavoratori firmatarie del CCNL.

La Presidenza e la Vicepresidenza della Commissione saranno, a turno e a rotazione, assunte da un rappresentante dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 2

Oltre ai compiti demandati alla Commissione dall'art. 6 del CCNL, la Commissione rilascia i suoi motivati pareri su:

- Assunzioni stagionali;
- Profili formativi;
- Apprendistato;
- Clausole di flessibilità nei rapporti a tempo parziale;
- Flessibilità dell'orario di lavoro;

Spetta inoltre alla Commissione Paritetica la:

- conciliazione delle vertenze di lavoro individuali e collettive, concernenti l'applicazione del CCNL;

[...]

Art. 3

Rientra nelle finalità della Commissione Paritetica e delle parti, una azione di divulgazione e la messa a conoscenza del CCNL, secondo modalità da concordarsi a livello di Commissione e del ruolo delle Organizzazioni di Categoria. La stessa Commissione Paritetica svolgerà azione di promozione per l'attivazione, anche a livello interaziendale o di settore, di progetti:

- da attuare nelle aree territoriali che presentano, tenuto conto delle condizioni socio-economiche, i livelli della disoccupazione giovanile più elevati;
- che prevedono l'assunzione di manodopera femminile in professionalità nelle quali essa è sottorappresentata;
- che prevedono l'assunzione di lavoratori ad alta scolarizzazione per profili professionali particolarmente qualificati;
- che prevedono l'assunzione anche di lavoratori appartenenti a categorie che trovano difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro.

Art. 4

Per l'espletamento dei compiti demandati dall' [art. 6](#) del CCNL, la Commissione Paritetica si riunirà almeno due volte l'anno e, per l'esame delle altre problematiche, ogni volta che sarà ritenuta necessaria dal Presidente o su richiesta motivata di una delle parti costituenti la Commissione.

Art. 5

Le riunioni della Commissione sono convocate dal Presidente con comunicazione scritta, anche via fax o e-mail, nella quale risulta l'ora della convocazione e gli argomenti all'ordine del giorno. Delle riunioni e del risultato delle stesse sarà dato conto nel verbale redatto a cura del Presidente o da persona di sua fiducia chiamato a svolgere le funzioni di segretario.

Per i tentativi di Conciliazione delle vertenze, verrà redatto apposito verbale da inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro per il deposito ai sensi degli artt.411 e 412 C.P.C, come modificato dalla legge 533/1973.