

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI  
DEI CONSORZI AGRARI**



Testo Ufficiale  
Roma, 05 agosto 2016  
© PROPRIETÀ RISERVATA

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

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
*per i dipendenti dei Consorzi Agrari*

Il giorno cinque, nel mese di agosto dell'anno duemilasedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 10 Marzo 2016 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esportanti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Azienda Agricola
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.  
Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

**AVVERTENZA**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 05 agosto 2016

Tra

Le Partì Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.  
Il Presidente  
Tommaso Di Fazio

SI-CEL  
Il Segretario Generale  
Dario Micheli

Dario Micheli

U.G.L. F.N.L.E.  
Il Segretario Generale  
Filomena Muto

Filomena Muto

Il Vice Segretario Generale  
E Segretario UTL UGL di Anzico  
David Conti

David Conti

ONAPS - CIU  
Il Presidente  
Ing. Salvatore Avanzato

Ing. Salvatore Avanzato

F.I.S.N.A. U.G.L.  
Il Segretario Generale  
Enzo De Fazio

Enzo De Fazio

Il Vice Segretario Generale  
Segretario UTL UGL di Vibo Valentia  
Enzo De Fazio

Enzo De Fazio

Il Responsabile Nazionale Ufficio  
Formazione SEI UGL  
Rose Fratto

Rose Fratto

FLT CGEL  
Il Segretario Generale  
Raffaele D'Amico

Raffaele D'Amico

FENALC CGEL  
Il Segretario Generale  
Graziano Mesuraca

Graziano Mesuraca

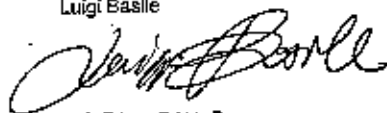
C.G.E.L. - F.N.L.A.  
Il Segretario Generale  
Vincenzo De Fazio

Vincenzo De Fazio

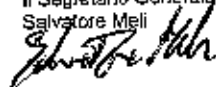
LB

LB

C.G.E.L. - F.N.L.M.  
Il Segretario Generale  
Luigi Basile



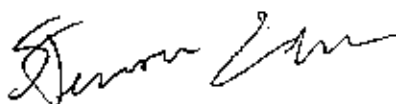
C.G.E.L. - F.N.L.P.  
Il Segretario Generale  
Salvatore Megli



FLAAF CGEL  
Il Segretario Generale  
Pietro Lucchi Luca



FENALS CGEL  
Il Segretario Generale  
Luigi Strada



FNAOPS CGEL  
Il Segretario Generale  
Vincenzo Lauricella



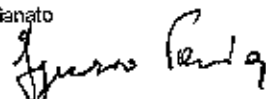
E

Le Parti Sociali Detentrici:

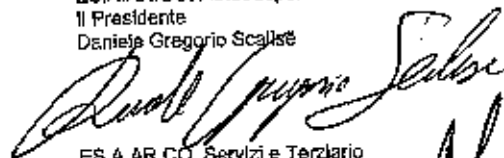
ES.A.A.R.CO. - C.I.U.  
Il Presidente  
Michele Antonio Erano



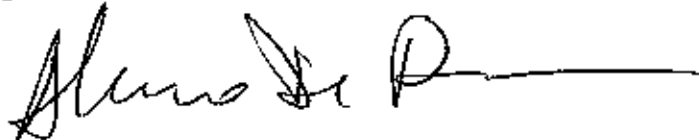
ES.A.A.R.CO. Artigianato  
Il Presidente  
Ignazio Vania



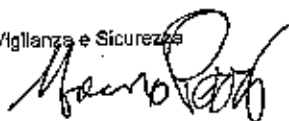
ES.A.A.R.CO. Autotrasporti  
Il Presidente  
Dante Gregorio Scalise



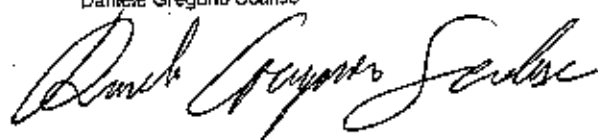
ES.A.A.R.CO. Servizi e Terziario  
Il Presidente  
Adriano De Biese



ES.A.A.R.CO. Vigilanza e Sicurezza  
Il Presidente  
Mario Perri



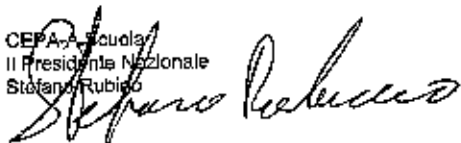
CEPA-A  
Il Presidente Nazionale  
Dante Gregorio Scalise



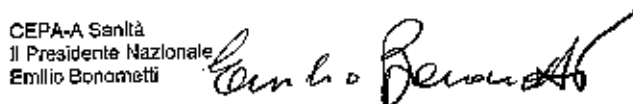
CEPA-A Chimica  
Il Presidente Nazionale  
Felice Mesuraca



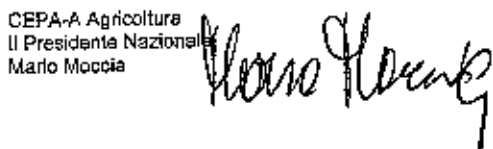
CEPA-A Scuola  
Il Presidente Nazionale  
Stefano Rubino



CEPA-A Sanità  
Il Presidente Nazionale  
Emilio Bonometti



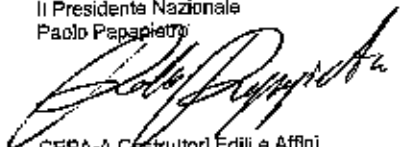
CEPA-A Agricoltura  
Il Presidente Nazionale  
Mario Moccia



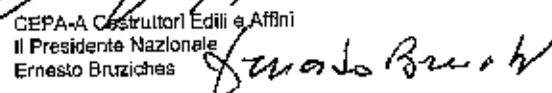
CEPA-A Commercio  
Il Presidente Nazionale  
Felice Columba



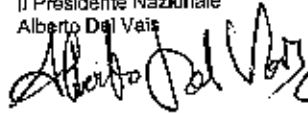
CEPA-A Turismo  
Il Presidente Nazionale  
Paolo Papapietro



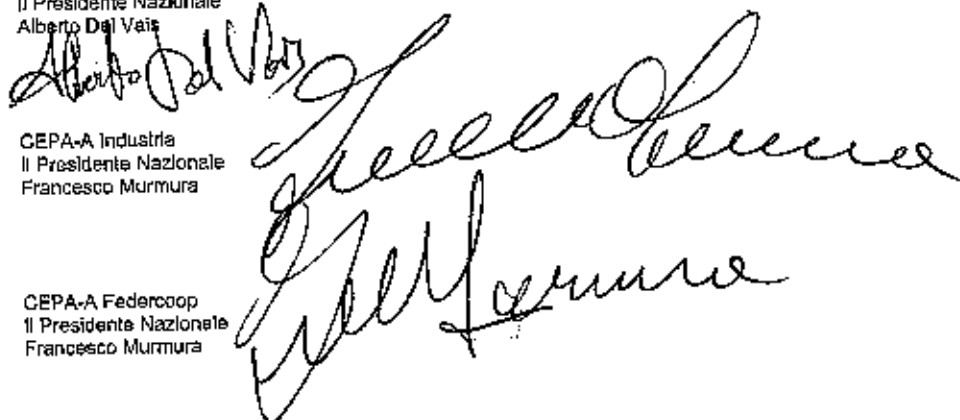
CEPA-A Costruttori Edili e Affini  
Il Presidente Nazionale  
Ernesto Bruziches



CEPA-A Pesca  
Il Presidente Nazionale  
Alberto Del Vais



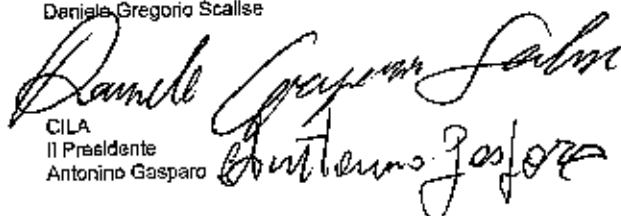
CEPA-A Industria  
Il Presidente Nazionale  
Francesco Murmura



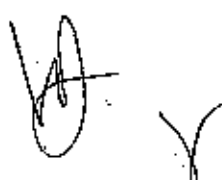
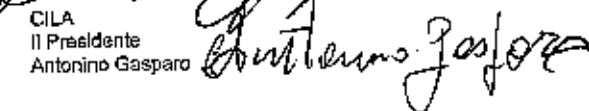
CEPA-A Federcoop  
Il Presidente Nazionale  
Francesco Murmura



SAI  
Il Presidente  
Daniela Gregorio Scallise



CILA  
Il Presidente  
Antonino Gasparo



ASSO PONTEGGI  
Il Presidente  
Alessandro Locatelli

*Alessandro Locatelli*

FER  
Il Presidente  
Antonello Talarico

*Antonello Talarico*

*WR* 5

**PROTOCOLLO DI INTESA**  
**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**per i dipendenti dei consorzi agrari**

*in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015*  
*RINNOVATO IL 05 agosto 2016 in vigore dal 05 agosto 2016 e valido fino al 04 agosto 2019*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Escenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- FEAZ Agricole - Federazione Es.A.Ar.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.Ar.Co. Coltivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.Ar.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.Ar.Co. Commercio
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Chimica
- CEPA-A Scuola
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Agricoltura
- CEPA-A Commercio
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Costruttori Edili e Affini
- CEPA-A Pesca
- CEPA-A Industria
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- ASSO PONTEGGI
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- U.G.L. F.N.L.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.L.C.T.A. U.G.L. - Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini
- C.G.E.L. - F.N.L.A. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.G.E.L. - F.N.L.M. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.G.E.L. - F.N.L.P. - Confederazione Generale Europea dei Lavoratori - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti CGEL in sigla FLAAF CGEL
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale CGEL in sigla FENAL.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonomia Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS

CGEL

- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica CGEL in sigla FENALC CGEL  
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

*Art. 1 - Parte economica*

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

Livelli	A decorrere dall'5.08.2016 €	A decorrere dall'1.01.2017 €	A decorrere dall'1.05.2017 €	A decorrere dall'1.01.2018 €
1°	1.533,19	1.589,42	1.645,85	1.687,82
2°	1.389,56	1.440,47	1.491,36	1.529,53
3°	1.189,94	1.233,91	1.276,88	1.309,48
super				
3°	1.121,72	1.161,72	1.201,72	1.231,72
4°	1.024,66	1.061,98	1.099,30	1.127,29
super				
4°	960,99	995,94	1.030,89	1.057,11
5°	863,59	894,92	926,25	949,75
6°	750,88	778,01	805,22	825,83

*Art. 2 - Ente bilaterale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Agricoltura denominato EBLAGRI costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

*Art. 3 - Fondo interprofessionale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONDO CONOSCENZA per tutto quello che prevede la normativa vigente.

*Art. 4 - Previdenza sanitaria integrativa*

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati.

*Art. 5 - Fondo pensione integrativa*

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato GLOBAL.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo - Art. 6 - il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

*Art. 6 - Organismo Paritetico Nazionale*

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si dà atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma 05 agosto 2016





# INDICE

## Premessa

## Parte prima RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 - (Sistema contrattuale e procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)
- Art. 2 - (Controllo di tipo di secondo livello)
- Art. 3 - (Diritti di informazione)
- Art. 4 - (Organizzazione del lavoro)
- Art. 5 - (Assistenza)
- Art. 6 - (Permessi e aspettative sindacali)
- Art. 7 - (Contributi sindacali)
- Art. 8 - (Votazioni sugli inquadramenti)
- Art. 9 - (Votazioni di spesa istanza)
- Art. 10 - (Ambiente di lavoro)
- Art. 11 - (Pari opportunità - Comportamenti discriminatori - Mobilità)
- Art. 12 - (Formazione)
- Art. 13 - (Appalti)

## Parte seconda INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 14 - (Assunzioni)
- Art. 15 - (Contratti a termine e lavoro stagionale)
- Art. 16 - (Contratti di apprendistato)
- Art. 17 - (Par-chino)
- Art. 18 - (Periodo di prova)
- Art. 19 - (Classificazione del personale)
- Art. 20 - (Quarti)

## Parte terza SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 21 - (Mutamento di mansioni e passaggi di livello)
- Art. 22 - (Orario di lavoro)
- Art. 23 - (Lavoro supplementare e straordinario)
- Art. 24 - (Giorni festivi e riposo settimanale)
- Art. 25 - (Assenze, permessi personali, cure termali)
- Art. 26 - (Permessi di studio)
- Art. 27 - (Congedi parentali e per gravi motivi familiari)
- Art. 28 - (Aspettative)
- Art. 29 - (Servizio militare)
- Art. 30 - (Ferie)
- Art. 31 - (Orario dei lavoratori)
- Art. 32 - (Provvedimenti disciplinari)

## Parte quarta TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 33 - (Ristrutturazione)
- Art. 34 - (Aumenti periodici)
- Art. 35 - (Indennità varie)
- Art. 36 - (Trattamento di malattia e infortunio)
- Art. 37 - (Fondo sanitario integrativo)
- Art. 38 - (Trattamento di maternità e paternità)
- Art. 39 - (Trasferte)
- Art. 40 - (Trasferimenti)
- Art. 41 - (Trasferte e qualificazione mobilità)
- Art. 42 - (Premio di produzione nazionale)
- Art. 43 - (Premio di anzianità)
- Art. 44 - (Previdenza integrativa e trattamento ex Fondo di previdenza)
- Art. 45 - (Abili di lavoro)

## Parte quinta SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO

- Art. 46 - (Risoluzione per limiti di età)
- Art. 47 - (Previdenza)
- Art. 48 - (Trattamento di fine rapporto)
- Art. 49 - (Trattamento in caso di morte)
- Art. 50 - (Certificato di servizio)

## Parte sesta DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 51 - (Mensa aziendale)
- Art. 52 - (Servizi sociali)
- Art. 53 - (Norme transitorie e aumenti economici)
- Art. 54 - (Attività autonome e complementari)
- Art. 55 - (Apprendistato)
- Art. 56 - (Contratti di inserimento)
- Art. 57 - (Trattamento di fine rapporto)
- Art. 58 - (Trattamento del contributo sindacale)
- Art. 59 - (Costituzione della rappresentanza sindacale)
- Art. 60 - (RLS)
- Art. 61 - (Disposizioni generali)
- Art. 62 - (Decorazioni)

## ALLEGATI

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]*

## Testo del C.C.N.L.

### Premessa

La situazione economica mondiale venuta progressivamente deteriorando dalla seconda metà del 2008, a tutt'oggi non dà ancora segni di sicura ripresa seppure alcuni degli indici significativi mostrino qualche positiva evoluzione.

In questo non felice contesto i Consorzi agrari costituiscono tuttora, in molte regioni, una struttura equilibrata del mercato dei prodotti agricoli, in particolare dei cereali e dei prodotti per l'alimentazione, nonché lo strumento ancorché indispensabile per fornire agli agricoltori l'assistenza tecnica necessaria per l'innovazione e il miglioramento delle produzioni agricole e la loro valorizzazione attraverso la produzione dell'immersione nei mercati dei prodotti confezionati. La professionalità del personale ha, sotto questo aspetto, una rilevanza strategica e su di esso è sempre stata ed è posta la massima attenzione al momento della selezione delle risorse da immettere nella struttura consorziaria.

Pur in un momento particolarmente delicato sotto il profilo procedurale, il rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dei Consorzi agrari si pone come un punto di convergenza tra diverse valutazioni e diverse strategie nell'ottica del mantenimento sostanziale dell'unità della categoria.

Le parti auspicano altresì che si possano realizzare collegamenti e sinergie tra le aziende consorziali e la struttura pubblica regionale e nazionale, in modo da favorire lo sviluppo dei Consorzi e, dall'altro, offrire agli operatori agricoli validi punti di riferimento per la loro attività.

Alla luce di tali accordi valutazioni si è pervenuti al rinnovo del C.C.N.L. per i lavoratori dei Consorzi agrari, tenendo conto sia dell'evoluzione legislativa intervenuta dall'ultimo rinnovo sia degli orientamenti che vanno emergendo nella contrattazione nazionale.

### Parte prima RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 1

(Sistema contrattuale e procedure per il rinnovo del C.C.N.L.)

1. Il sistema contrattuale, di cui al presente articolo, intende dare attuazione ai principi ispiratori dell'accordo interconfederale, le cui disposizioni, anche non approdate, s'intendono qui integralmente richiamate. Alla luce di quanto sopra il sistema contrattuale prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro e un secondo livello di contrattazione aziendale per le materie delegate.
2. Il contratto nazionale avrà durata triennale e per la parte economica che per la parte normativa sarà automaticamente rinnovata d'anno in anno qualora non venga discusso da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.
3. Le richieste per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno cinque mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello discusso. Nei sette mesi decorrenti dalla data di presentazione della richiesta, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
4. L'aumento economico, definito dal rinnovo contrattuale, decorrerà dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto. Qualora nel termine dei successivi tre mesi della data di scadenza del C.C.N.L. non si sia raggiunto alcun accordo per il suo rinnovo, le Parti definiranno gli aspetti economici relativi al periodo di carenza contrattuale.

#### Art. 2

(Contrattazione di secondo livello)

In ogni singolo Consorzio verrà stipulato un accordo integrativo del presente contratto tra i rappresentanti dell'amministrazione e la R.S.U.R.S.A., unitamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

La contrattazione a livello aziendale riguarderà esclusivamente le materie, di seguito indicate, per le quali il contratto nazionale rinvia la definizione alle parti aziendali, nei limiti e secondo la procedura di seguito precisata, nel rispetto del principio secondo cui la contrattazione aziendale non dovrà riguardare materia già definita a livello nazionale.

Gli accordi integrativi aziendali hanno durata triennale e la loro stipulazione non potrà comunque avvenire prima che sia trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del C.C.N.L. Le proposte per il rinnovo dell'accordo di secondo livello dovranno essere inviate al Consorzio un mese prima della scadenza ed il Consorzio dovrà avviare la trattativa entro un mese del ricevimento delle stesse. In caso di mancato accordo le Parti nazionali interverranno per verificare i motivi che lo hanno impedito per tentare di rimuoverli.

Le parti nazionali assumono l'impegno di intervenire per garantire i principi sopra affermati, qualora in sede locale ne venisse richiesta la deroga.

La contrattazione aziendale riguarda le materie di cui al presente articolo, con esclusione di quelle previste dal C.C.N.L. con gli artt. 4, 5, 15 (secondo e terzo comma), 22 (sesto, ottavo e decimo comma), 23 (terzo comma), 24 (terzo, quarto e settimo comma), 30 (quinto comma), 35 (secondo comma), 36 (primo, quarto e sesto comma), 39 (secondo, terzo, quarto, sesto e settimo comma), 40, 45, 51 (primo, terzo e quinto comma).

Sarà, inoltre, di competenza della contrattazione aziendale la definizione della modalità, dei criteri e degli obiettivi a cui dovranno essere collegate le erogazioni salariali di secondo livello, determinate premiato di risultato, che dovranno tassativamente avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contrattativo e previdenziale stabilito dalla legge 28 maggio 1997, n. 135, di conversione del D.L. n. 67/1997.

Tali erogazioni dovranno essere variabili e non predeterminate, in quanto strettamente collegate al parziale o totale conseguimento degli obiettivi prefissati e non saranno utili ai fini di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Gli obiettivi a cui saranno collegate le erogazioni salariali definite a livello aziendale, dovranno essere correlati ai risultati legati all'andamento economico del Consorzio agrario, quale si desume dal bilancio aziendale, oppure alla verifica di specifici risultati derivanti da una diversa organizzazione del lavoro concordata tra le parti al fine di conseguire, anche mediante il ricorso a flessibilità di orario di lavoro e alla realizzazione di programmi integrati a ottenere incrementi di produttività o miglioramento dell'efficienza e delle qualità dei servizi forniti agli operatori agricoli.

Nei Consorzi agrari nei quali non è stata rinnovata la contrattazione integrativa aziendale sarà definito, d'intesa con la Rappresentanza sindacale aziendale (R.S.U.R.S.A.), l'adempimento costituito, un premio annuale di risultato, collegato al fine della delegazione o di altri di rilevanza economica desumibili dalle dichiarazioni del bilancio o, nel caso dei Consorzi in liquidazione o con amministrazione provvisoria, all'esercizio dell'attività di impresa, della situazione negoziale, annualmente trasmessa al Ministero che esercita la vigilanza. I suddetti criteri faranno riferimento, progressivamente, all'incremento del rapporto tra fatturato e numero dipendenti, alla differenza tra valore e costi della produzione (punti A - B del bilancio) e al risultato di esercizio.

Qualora nessuno degli obiettivi di cui al comma precedente o degli obiettivi definiti con la contrattazione aziendale non dovessero essere conseguiti, sarà ripartito un premio del 2% dello stipendio base per quindici mesi mensili a titolo di garanzia retributiva.

#### Art. 3

(Diritti di informazione)

Le Parti si impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali in grado di prevenire situazioni di conflittualità a livello locale nel verificarsi di scelte organizzative e societarie che incidano sulle attività svolte dal Consorzio Agrario e che abbiano implicazioni occupazionali. A tal fine convergono, prima che vengano avviati processi di fusione, di costituzione di società contrattate, o di deleghe specifiche attività, o di terziarizzazione di altre, che le Parti nazionali in apposito incontro, assistite dalle rispettive rappresentanze aziendali, assumono tutte le informazioni necessarie, sia per verificare le possibili soluzioni da adottare, sia per contenere gli effetti di tali scelte sugli operatori aziendali, sia, ancora, per intervenire sull'eventuale diverso trattamento contrattuale applicabile.

Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali, in collegamento con eventuali iniziative regionali per il settore dell'agroindustria, convergono che i diritti d'informazione siano articolati a livello nazionale, regionale e aziendale. Le Parti in relazione a situazioni che possono verificarsi che riguardano la generalità dei Consorzi Agrari, verificheranno la possibilità di posizioni concordate nei riguardi delle istituzioni e/o livello centrale che in sede regionale, nel caso i problemi insorgano riguardino le imprese di una data regione.

A livello nazionale la Commissione bilaterale nazionale di lavoro, costituita con il C.C.N.L. 8 marzo 1998, potrà svolgere compiti di monitoraggio, studio e indirizzo della politica di settore elaborata dalle istituzioni inerenti le attività di diretto interesse dei Consorzi agrari oltre che effettuare un esame congiunto dei temi generali riguardanti la riforma e ristrutturazione del settore consorziale, la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, i problemi connessi all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

Entro il 31 maggio di ogni anno, l'Associazione nazionale dei consorzi agrari, illustrerà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, i risultati produttivi e commerciali conseguiti dai Consorzi nell'anno precedente e i dati previsionali elaborati per l'anno in corso riguardanti le stesse materie. Saranno, inoltre, illustrati i programmi di attività deliberati con particolare riguardo all'occupazione, all'insediamento di nuove attività produttive, allo sviluppo di nuove tecnologie e all'indirizzo degli investimenti.

L'informazione riguarderà anche gli investimenti realizzati, evidenziandone gli aspetti operativo-funzionali e le conseguenze per i lavoratori sul piano occupazionale e professionale. Nel corso dei suddetti incontri l'Associazione nazionale dei consorzi agrari, fornirà anche informazioni sui finanziamenti pubblici erogati o richiesti nel quadro delle leggi vigenti.

Sempre in sede nazionale, l'Associazione fornirà dati sul numero dei dipendenti dei Consorzi, definiti per sesso, per qualifica e per classi di età, nonché sulla prevedibile evoluzione dei dati stessi in relazione agli investimenti programmati.

Le informazioni relative a eventuali piani di riorganizzazione e sviluppo elaborati dai Consorzi agrari, verranno date in tempi diversi e in rapporto al completamento dell'elaborazione dei piani medesimi.

A livello regionale, saranno tenuti incontri tra l'Associazione nazionale dei Consorzi agrari e le strutture sindacali regionali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, per informazioni che riguarderanno le seguenti materie:

- a) la struttura programmatica nonché quella realizzabile nell'anno precedente e i programmi di fornire un adeguato sostegno alle attività dei soci dei Consorzi agrari, in

coerenza con le iniziative assunte per lo sviluppo dell'economia agricola a livello regionale;

b) le iniziative adattare dei singoli Consorzi o da essi programmate per nuovi insediamenti produttivi nel territorio regionale;

c) finanziamenti pubblici nazionali e regionali, erogati ai Consorzi agrari per le iniziative di cui sopra;

d) il livello occupazionale dei Consorzi operanti nel territorio considerato, con dati relativi al numero dei lavoratori dipendenti per sesso, per qualifica e per classi di età, anche in relazione alla prevedibile evoluzione occupazionale indotta dai programmi di investimento.

Nelle riunioni di cui ai commi precedenti, le parti esprimeranno le proprie autonome valutazioni sui programmi, eseguiti, valutazioni che saranno riportate, unitamente ai dati forniti, in apposito verbale che sarà redatto nel corso delle stesse riunioni.

A livello aziendale, le Direzioni dei Consorzi daranno informazioni alla R.S.U./R.S.A. o alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, sui programmi di investimento riguardanti nuove attività, al fine di esaminare i riflessi di tali iniziative sul livello occupazionale, sull'organizzazione del lavoro e sui percorsi formativi che si renderanno necessari.

Preventivi incontri avranno luogo in caso di fusione, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali, modificative dell'organizzazione del lavoro, in relazione ai consistenti riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

In caso di sciopero di talune attività, i Consorzi daranno preventiva informazione alla R.S.U./R.S.A. dei relativi piani in espletto incontro preliminare all'esame congiunto previsto dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Specifici incontri avranno, inoltre, luogo per informative e chiarimenti sui piani di risanamento o rilancio dei singoli Consorzi agrari, al fine di perseguire convergenze nella soluzione dei problemi aziendali.

Nel verificarsi delle circostanze di cui ai commi precedenti, i Consorzi utilizzeranno gli strumenti legislativi e contrattuali previsti dalla legislazione vigente per la salvaguardia del reddito dei lavoratori e dei livelli occupazionali.

In relazione alla scadenza, prevista dalla normativa "pro tempore" vigente, delle autorizzazioni all'esercizio provvisorio dello attività di impresa concessa ai Consorzi in liquidazione coatta amministrativa, in relazione alle allusioni che potrebbero presentarsi, sarà osservata la seguente procedura:

a) nel caso un Consorzio in liquidazione coatta amministrativa sia in grado di presentare la domanda di concordato ai sensi dell'art. 214 della legge fallimentare, prima del deposito della stessa presso il Tribunale competente, le parti locali verificheranno quali saranno le risultanze occupazionali sia nel caso del ritorno in "bonis" dell'azienda, sia nel caso che successivamente a tale circostanza si renda indispensabile procedere a una fusione con altro Consorzio;

b) qualora la domanda di concordato presentata non venga omologata o che si renda impronunciabile la domanda di concordato, le parti locali esamineranno quali soluzioni alternative si possano perseguire ed in particolare quali risultanze occupazionali si potrebbero verificare nell'ipotesi che venga autorizzata dall'autorità preposta alla vigilanza, la cessione a qualunque titolo dell'azienda o del ramo di azienda costituito dall'esercizio provvisorio in favore di altro Consorzio, ovvero di cooperativa agricola operante nella stessa regione o regione confinante che sia in amministrazione ordinaria;

c) nel caso, d. cessione di azienda o di ramo di azienda, ai sensi dell'art. 210, 2° comma della legge fallimentare, il Consorzio cedente e l'impresa o la cooperativa acquirente dovranno osservare la procedura stabilita dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni introdotte con il D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 19, precisando quale sarà il c.c.n.t. ed il trattamento assicurativo previdenziale che verrà applicato al personale che passerà alle sue dirette dipendenze, fermo restando il mantenimento dei trattamenti precedentemente operanti. Se la cooperativa acquirente prende la denominazione di consorzio agrario ai sensi dell'art. 9 della legge n. 93/2009, detta cooperativa dovrà contestualmente assumere anche l'obbligo di applicare al personale ed essa trasferito il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva per i dipendenti dei Consorzi agrari.

Nell'ipotesi che la procedura e gli impegni sopra definiti non venissero osservati, le parti nazionali interverranno congiuntamente all'autorità di vigilanza la convocazione di un tavolo per l'esame della vertenza, primo che da parte sindacale vengano avviate azioni per violazione dei patti contrattuali sottoscritti.

In caso di fusione, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali modificative dell'organizzazione del lavoro le Parti locali al incontro per una verifica della posizione professionale dei lavoratori. Analoga verifica, in presenza delle situazioni di cui sopra, sarà effettuata per quanto riguarda l'applicazione della normativa contrattuale negli articoli 38 e 40 riguardanti la trasferta e i trasferimenti.

In caso di modifiche dell'organizzazione del lavoro comportanti l'istituzione in via permanente di turni di lavoro notturno, le parti locali daranno attuazione a quanto previsto dalla legge 25 febbraio 1996, n. 25.

#### Art. 4 (Organizzazione del lavoro)

I Consorzi si impegnano, previa consultazione della R.S.U./R.S.A., a organizzare il lavoro nel quadro della funzionalità dell'azienda, in modo da favorire l'arricchimento professionale dei lavoratori.

In questo senso la parte imputazione promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze della varie attività aziendali, ritenendo di comune interesse l'equilibrato evolversi delle condizioni dei lavoratori, delle tecnologie e delle precarietà.

Prima di disporre assunzioni di personale da assegnare a uno dei primi cinque livelli, i Consorzi esamineranno, sentita la R.S.U./R.S.A., la possibilità di coprire i posti relativi con elementi già in servizio, anche con contratto a termine, ritenuti idonei.

I Consorzi e la R.S.U./R.S.A. verificheranno annualmente, o su richiesta motivata di una delle parti, il livello di professionalità raggiunto dai lavoratori in rapporto all'organizzazione del lavoro anche in relazione a eventuali programmi di formazione.

Non possono essere instaurati rapporti di consulenza con il personale dipendente cessato dal servizio per un periodo superiore a sei mesi. Di particolari deroghe o eventuali proroghe, comunque eccezionali, sarà data comunicazione motivata alla R.S.U./R.S.A.

#### Art. 5 (Assistenza)

I lavoratori, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 300/1970, possono riunirsi per la trattazione dei problemi di interesse sindacale e del lavoro, in idonea locale che verrà loro messa a disposizione dal Consorzio.

Detti riunioni potranno essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalla R.S.U./R.S.A. costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o delle stesse Organizzazioni Sindacali territoriali, preavvisando la direzione del Consorzio almeno il giorno precedente. I nominativi dei dirigenti sindacali esterni che intendano partecipare all'assemblea, dovranno essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale.

Le riunioni potranno essere tenute anche durante l'orario normale di lavoro nel limite di 14 ore annue, cumulabili nell'arco di validità del presente contratto.

#### Art. 6 (Permessi e aspettativa sindacale)

Ai sensi dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, Rappresentanza sindacale possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.

I componenti della R.S.U., laddove sono state eletti in conformità e quanto previsto dall'accordo 20 dicembre 1995 (AT. I), avranno diritto ai permessi retribuiti previsti nel richiamato accordo.

I dirigenti della R.S.U., in caso di mancata elezione della R.S.A., per l'espletamento del loro mandato avranno diritto a permessi retribuiti secondo le norme di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, nel limite di quanto stabilito ai penultimi comma del richiamato articolo. Di tali permessi usufruiranno un dirigente per ogni 100 lavoratori, o frazione di 100, occupati nel Consorzio con contratto a tempo indeterminato e disciplinati dal presente contratto, per ciascuna delle R.S.A. presenti nel Consorzio.

In caso di mancata costituzione della R.S.U./R.S.A., per stabilire il numero dei beneficiari della tutela, ai sensi degli artt. 18 e 22 della legge n. 300/1970, saranno i criteri di cui al comma precedente, in deroga al limite numerico previsto dall'art. 23 della legge n. 300/1970. I nominativi dei beneficiari della tutela, saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. In caso di mancata comunicazione dei nominativi suddetti, la tutela di cui agli articoli 18 e 22 della legge n. 300/1970 s'intende rinviata.

Per i lavoratori chiamati a far parte di Consigli o Comitati direttivi regionali, o provinciali, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 300/1970, per uno o più dirigenti di ogni Organizzazione sindacale presente nel Consorzio sono previste ottanta ore annue di permesso retribuito. Per i dirigenti nazionali, le singole Organizzazioni firmatarie il presente contratto avranno diritto a un monte di millesettecentocinquanta ore annue. Al fine della tutela di detti permessi, la Segreteria nazionale ne faranno richiesta alla Direzione del Consorzio e all'Associazione nazionale dei Consorzi agrari, precisando il nome del dirigente, il numero delle ore e il giorno, in conformità a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/1970. La modalità di fruizione del monte ore da parte dei dirigenti nazionali sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

Resta stabilito che le predette limitazioni non riguardano i permessi chiesti dai componenti di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali, quando detti permessi siano in diretta relazione con la tutela dei lavoratori dei Consorzi agrari per:

- trattative riguardanti la stipulazione dei contratti nazionali e dei contratti di secondo livello;
  - incontri richiesti dalle Direzioni consorzi;
  - partecipazioni ai congressi provinciali e nazionali della categoria di appartenenza;
  - partecipazione ed assenti del personale dei Consorzi agrari.
- Nel suddetti casi i permessi, per essere esclusi dal monte ore predetto, devono essere richiesti, con indicazione del nome e della motivazione, della Segreteria sindacale nazionale, regionale o provinciale e secondo della competenza.

Sarà, altresì, cura delle Organizzazioni sindacali firmatarie o delle strutture territoriali, comunicare all'Associazione nazionale dei Consorzi agrari, i nomi dei componenti i Consigli o Comitati nazionali, regionali o provinciali aventi diritto a usufruire del monte ore annuo di cui al 5° comma del presente articolo. Il godimento dei permessi di cui ai commi precedenti deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento della attività produttiva. Sarà cura di ogni Organizzazione sindacale evitare la contemporanea assenza di più dirigenti sindacali dal medesimo servizio, ufficio, magazzino o stabilimento.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto con un preavviso di almeno 24 ore, salvo giustificato motivo di impedimento, tramite la R.S.U./R.S.A. ovvero i Consigli o i Comitati direttivi nazionali o provinciali a seconda della rispettiva competenza.

La normativa sui permessi sindacali di cui al presente articolo annulla eventuali diverse normative concordate aziendali e non può essere modificata con successivi accordi aziendali.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o periferiche, che chiedono di essere collocati in aspettativa per la durata del loro mandato, usufruiranno del trattamento previsto all'art. 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le richieste per l'ottenimento dell'aspettativa di cui sopra saranno presentate per iscritto alla Direzione del Consorzio, unitamente a una dichiarazione delle segreterie nazionali o periferiche delle Organizzazioni sindacali e firmata comprovante la carica rivestita dal lavoratore interessato.

#### Art. 7

(Contributi sindacali)

Il Consorzio provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, in conformità a quanto stabilito con accordo 13 ottobre 1995 (All. H).

#### Art. 8

(Verifica sugli inquadramenti)

La R.S.U./R.S.A. potranno, annualmente, prospettare alla Direzione del Consorzio motivata e circostanziata richieste di rettifica di inquadramento dei lavoratori, anche per la qualifica di quadro, in relazione alle mansioni da essi svolte.

#### Art. 9

(Verifica di seconda istanza)

Nel caso di vigenza non risolta in sede locale, riguardanti l'interpretazione delle norme del presente contratto, nonché la mancata stipulazione dei contratti di secondo livello di cui al precedente art. 2, il Consorzio o la R.S.U./R.S.A. potranno ricorrere alla Commissione di cui all'art. 3.

L'incarico tra le parti avverrà, di massima, nell'ultima decade dei mesi scorsi per l'esame delle vertenze rimaste entro il mese precedente.

La Commissione predetta ha piena facoltà di concludere accordi vincolanti per le amministrazioni consorziali e per il personale interessato. Qualora l'incontro venga richiesto o dalla Amministrazione del Consorzio o da una R.S.U./R.S.A., l'altra parte non potrà rifiutarsi di trattare la vertenza in sede nazionale.

Non potranno essere rimesse alle parti nazionali vertenze riguardanti l'inquadramento di singoli dipendenti, a meno che non riguardino l'interpretazione delle norme sulla classificazione.

#### Art. 10

(Ambiente di lavoro)

Le verifiche e i controlli dell'ambiente di lavoro o delle condizioni di salute dei lavoratori, verranno effettuate in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni.

Per la designazione del Rappresentante della sicurezza, le attribuzioni, le funzioni e i poteri retribuiti allo stesso spettano, si rinvia a quanto previsto nell'accordo 22 dicembre 2003 (All. L). Il Rappresentante della sicurezza dei lavoratori darà la sua collaborazione alle operazioni per l'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e, in relazione all'incarico stesso, potrà prendere visione della mappa dei rischi periodicamente aggiornata.

Sono considerate mansioni particolarmente pesanti la movimentazione manuale dei carichi di peso superiore ai trenta chilogrammi. Per la movimentazione manuale dei carichi dovranno essere adottate le misure previste all'art. 166, secondo comma, del D.Lgs. n. 81/2008.

#### Art. 11

(Pari opportunità - Comportamenti discriminatori - Molestie)

La pari opportunità della direttiva CE n. 73/2002 recepita dal decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145, in materia di parità di trattamento, favoriranno la promozione di azioni atte a valorizzare la professionalità del personale femminile e la condizione di lavoro di detto personale per quanto attiene al congedo per cure o familiari, nonché la concessione, compatibilmente con le esigenze organizzative, del part-time alle lavoratrici rientrate dal congedo per maternità. A tal fine viene istituita una Commissione bilanciata per l'esame dei problemi connessi alla pari opportunità.

In sede di funzione della predetta Commissione, al sensi dell'art. 2 del presente contratto, verranno date indicazioni e realizzate sugli sviluppi di carriera del personale femminile nei Consorzi agrari e formulate proposte per l'attuazione della parità.

Le Organizzazioni sindacali potranno prospettare a tale riguardo problemi e situazioni particolari richiedenti un eventuale esame congiunto. Un'Organizzazione sindacale potrà, in relazione a quanto previsto all'art. 37, 1° comma, lett. b) della legge comunitaria 31 ottobre 2003, n. 305 che delega al Governo la definizione della nozione di "molestia sessuale" in attuazione della direttiva 2002/73/CE modificativa della direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, le parti adguerrano alle nuove disposizioni di legge la vigente normativa contrattuale. Per quanto riguarda i comportamenti discriminatori i Consorzi agrari dovranno attuare le disposizioni contenute nei decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, mentre per i comportamenti definiti di "mobbing" non esistendo una definizione legislativa del fenomeno si conviene di assumere a termini di riferimento di cosa debba intendersi la circolare dell'INAIL del 17 dicembre 2003, n. 71.

Sarà compito della Commissione di cui al 1° comma occuparsi anche delle problematiche connesse ai comportamenti di cui al comma precedente anche al fine di eliminare eventuali controversie eventualmente insorte in sede locale.

#### Art. 12

(Formazione)

In relazione alle vigenti disposizioni in tema di formazione permanente dei lavoratori, anche con utilizzazione delle disponibilità in sede regionale del Fondo sociale europeo e del fondo a cui i Consorzi hanno destinato il contributo dello 0,30% in passato versato all'INPS, le parti convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) acquisizione di professionalità specifiche in grado di rispondere alle esigenze delle aziende consorziali;
- b) aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'obsolescenza della professionalità da loro posseduta;
- c) facilitazione del reinserimento del lavoratore rimasto assente per lunghi periodi a causa di infortunio sul lavoro, malattia o maternità, pongendosi di cui al presente contratto.

I Consorzi, in apposito incontro, comunicheranno alla R.S.A./R.S.U. i programmi formativi che intendono avviare in conformità agli obiettivi indicati al comma precedente, precisando la durata, il numero dei lavoratori interessati, suddivisi per sesso, e le esigenze di preparazione professionale e di copertura di posizioni funzionali correlate. A conclusione del programma formativo i Consorzi, in apposito incontro, forniranno a consultivo informazioni sui risultati del percorso attuato e sulle eventuali implicazioni organizzative. La R.S.A./R.S.U. potranno fornire le loro valutazioni sia sui programmi formativi, sia sui dati congegnati illustrati.

Al sensi dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro a fini formativi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dodici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. E' fatto obbligo al lavoratore effetto dell'assunzione dichiarare l'avvenuta fruizione nel corso di precedenti prestazioni lavorative di periodi di sospensione del rapporto di lavoro per formazione.

La sospensione del rapporto per fini formativi può essere richiesta per lo svolgimento del tipo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dall'azienda.

I permessi formativi danno diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione e comportano la sospensione agli effetti di tutti gli istituti contrattuali dell'anzianità di servizio. Detti permessi non sono cumulabili con la ferie, la malattia o altri permessi. Una grave infermità intervenuta nel corso della fruizione dei permessi in questione comporta la sospensione dal congedo.

La richiesta di fruizione del permesso formativo deve essere inoltrata alla Direzione del Consorzio con un preavviso non inferiore a un mese per congedi fino a dieci giorni e a due mesi per congedi di durata superiore. E' in facoltà dell'azienda negare o differire il permesso solo per comprovate esigenze organizzative e produttive. La richiesta può essere negata o differita nel caso in cui:

- a) non vi sia presente nell'azienda altra persona idonea all'espletamento della mansione assolta dal lavoratore, anche mediante l'assunzione temporanea di un lavoratore da altra unità produttiva;
- b) il lavoratore svolga funzioni di coordinamento di altri lavoratori o abbia la responsabilità di un settore aziendale di rilevante importanza;
- c) i lavoratori che contemporaneamente potranno essersi non dovranno superare il 5% del limite minimo di una unità del personale in servizio, fermo restando che dovrà essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento delle attività lavorative.

L'accoglimento della richiesta sarà comunicato al lavoratore a seconda dei casi entro quindici o trenta giorni dalla data di ricevimento della stessa.

Il lavoratore in permesso formativo può richiedere, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una anticipazione del trattamento di fine rapporto in deroga ai criteri stabiliti dall'art. 2120 cod. civ. e dall'accordo 29 maggio 1997 (Allegato G) sulle anticipazioni del trattamento.

Non potranno essere date in appalto attività a carattere continuativo strettamente connesse alle peculiarità produttive dell'azienda. Cooperative di tipo artigianale potranno essere utilizzate esclusivamente per i compiti previsti dal decreto prefetto e ministeriali. In ogni caso, i Consorzi si impegnano a non promuovere la costituzione di cooperative tra dipendenti per l'appalto di qualsiasi tipo di attività svolta dal Consorzio stesso.

Resta in facoltà dei Consorzi diavalersi di imprese di servizi operanti con propri mezzi per conto parzi in relazione alle necessità che si verifichino nelle attività che presentano squilibri nell'intensità del lavoro, dando preventiva comunicazione dei relativi contratti di appalto alla R.S.U. la quali potranno esprimere il loro parere.

dei rischi, redatto congiuntamente con le imprese appaltatrici nel quale ripartire le misure adottate per eliminare eventuali interferenze tra le attività svolte dal Consorzio e quelle delle imprese appaltatrici, ferme restando le reciproche responsabilità.

Nei negoziabili di appalto saranno inserite come che impegnare le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa e previdenziale, igienica e sicurezza del lavoro, nonché il rispetto delle norme contrattuali disciplinari e settore merceologico di appartenenza. Non si considera appalto la gestione di attività da parte di cooperative di produttori agricoli.

Le norme di cui al presente articolo non riguardano i contratti di agenzia di trasporto dello zingari, e gli accordi con le officine convenzionali per fornire l'assistenza in garanzia o riparazioni di macchine e attrezzi, purché tali officine o le imprese di trasporto non eseguano attualmente lavoro per conto del Consorzio.

These accounts of the situation in 1983

L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di legge e di informazione sanciti dal D.Lgs. n. 191/2000 e successive modificazioni, e comunicata dal Consorzio all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) la data di esaltazione;
- b) l'inquadramento con indicazione sommaria delle mansioni;
- c) l'estensione economica iniziale;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova con precisazione se il rapporto è a termine o a tempo indeterminato;
- e) tutte le altre condizioni eventualmente concordate;
- f) la sede di lavoro.

o) tutte le altre condizioni eventualmente concordate,  
 fra sede di lavoro.

Il Consorzio non è obbligato a fornire le informazioni suddette nel caso di rapporti di lavoro occasionali, intendendosi per tali quelli di durata inferiore al mese con orario di lavoro non eccedente la otto ore settimanali. È tenuto, inoltre, al sensi dell'art. 4, 2° comma del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, a consegnare al lavoratore, prima dell'assunzione, dei dati della certificazione esaltativa sul loro unico del lavoro.

Il Consorzio ha facoltà di far controllare, in occasione dell'assunzione, la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali mutamenti di domicilio successivamente all'assunzione.

Al sensi dell'art. 25, 2° comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, la percentuale di riserva nelle assunzioni indicata ai commi 1° e 6° del predetto articolo, non opera per i lavoratori che saranno assunti ai livelli 1°, 2°, 3° super e 3°, nonché per la categoria professionali di produttore, di portiere, custode, guardie giurate o comunque implicanti compiti di fiducia e per quelle contemplate nel D.M. 19 maggio 1973. I lavoratori assunti tra la categoria riservatista prevista al 5° comma dell'art. 25 giuridicamente, saranno computabili ai fini della copertura dell'equità di riserva di cui ai commi 1° e 6° anche quando vengano inquadrati nella qualifica corrispondente individuata.

Carlotti di lavoro a tempo determinato, in presenza di esigenze temporaneamente definite, potranno essere assunti ai sensi della legislazione vigente, nonché ai sensi dell'art. 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Dato tipo di contratto potrà inoltre essere stipulato anche con lavoratori assunti con rapporto a tempo parziale. Qualora il rapporto si termini a seguito di proroga o rinnovi superi una durata di trentasei mesi, indipendentemente dalle eventuali interruzioni intervenute per lo svolgimento di attività di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro dovrà provvedere alla prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato.

Nella civile e durante stagionale, per le quali è possibile ricorrere a contratti di durata collegata alla campagna stagionale, si dà la precedenza ai lavoratori in possesso di idonea qualificazione professionale che gli hanno prestato la loro opera per detta attività sempre che ne abbiano fatta richiesta entro sei o tre mesi dalla cessazione del rapporto a seconda che lo stesso abbia avuto una durata superiore o inferiore a sei mesi. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

Il presente regolamento è applicabile per le seguenti attività:

Deve essere assunto personale con contratto di lavoro stagionale per le seguenti attività:

- a) seminati stagionali di prodotti agricoli;  
b) raccolta e/o assestazione dei cereali e dei semi oleosi;  
c) lavorazioni stagionali di selezione sementi;  
d) campagne stagionali per la distribuzione di antiparassitari, concimi, sementi o mangimi;  
e) campagne stagionali per l'acquisizione di polveri assestative, anche in applicazione delle normative dei concorsi di difesa;  
f) interseminazione stagionale di produttori e confezionamento di materie utili all'agricoltura;  
g) campagne stagionali per la lavorazione dei prodotti ortofrutticoli e silviculturali;  
h) assistenza tecnica alle macchine agricole di impiego stagionale e/o in periodo di campagna;  
i) assistenza tecnica e/o di materiali nel periodo pre-natale o pre-pastorale.

b) assistenza tecnica alle macchine agricole di impiego stagionale;  
c) vendite e correntamento di silenziali nei periodi pre-natali o pre-pasquali.  
Per le attività stagionali di cui al comma 3, nonché quelle individuali con accordo aziendale, non trova applicazione la disposizione che limita a trentasei mesi i termini stipulati con i lavoratori stagionali, che abbiano diritto di precedenza nelle assunzioni ai sensi del comma 2.

malgigi

Per le attività sopra elencate o per quelle identificate in sede di accordi aziendali, il personale in servizio con contratto a tempo determinato non potrà superare il 15% del personale con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui avvengono le assunzioni, salvo deroghe convenute tra direzione del Consorzio e la S.B.M.R.S.A.®.

Le disposizioni dell'aggravamento di pena all'art. 55 del presente articolo collettivo. Per quanto riguarda le disposizioni dell'aggravamento (Articolo 55) vedrò la norma di cui sopra, che riguarda il fatto che il fatto è parte integrante del reato, che è stato commesso con l'intento di commettere un altro reato.

La applicazione a quanto previsto dal Dlg 61/45 e relativi regolamenti attuativi, i lavoratori affetti da malattie oncologiche o da gravi patologie cronico - degenerative, ingravate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto in pari - fino anche nel caso di coniuge, figli, o genitori del lavoratore/affetto o nel caso di fruizione della

In relazione a quanto stabilito dalla legislazione vigente, il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche con prefissato termine di termine ai sensi dell'art. 15 del vigente c.c.d.l. può essere instaurato nel rispetto delle tipologie di seguito precisate:

- a) tempo parziale orizzontale, quando il normale orario di lavoro settimanale viene ridotto a non meno di 20 ore, ferma restando la prestazione in tutti i giorni della settimana lavorativa di cui all'art. 22;
- b) tempo parziale verticale, quando la prestazione lavorativa viene articolata in periodi precostituiti settimanali, mensili o annuali, fermo restando l'orario di lavoro come a tempo pieno, per una durata rispettivamente non inferiore a 24 ore, a 96 ore o a 876 ore;
- c) tempo parziale misto, quando la prestazione viene articolata secondo una combinazione delle modalità indicate ai punti a) e b) precedenti.

Nella domanda scritta inviata dal lavoratore al Consorzio per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà essere indicato il motivo della richiesta e la eventuale durata se la richiesta non dovesse essere a carattere definitivo. Le lavoratrici madri potranno accedere, compatibilmente con le esigenze organizzative, al part-time orizzontale al rientro del periodo di astensione obbligatoria perfezionandone la durata. In caso di part-time richiesto per accudire i figli di età inferiore a tre anni, potranno, a domanda, tornare a tempo pieno previa comunicazione scritta da inviare almeno sessanta giorni prima della data prevista per il rientro in servizio. Il Consorzio comunicherà sempre per iscritto entro trenta giorni al lavoratore interessato, l'eventuale accettazione della richiesta e la prestazione ridotta avrà decorrenza dal 1° del mese successivo all'accettazione della domanda. Per il personale inquadrato nei primi due livelli il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato solo in presenza di mansioni o attività che lo consentano senza provocare turbative nell'organizzazione del lavoro.

Qualora non vi sia prefissione di termine, è rimborsabile al lavoratore il diritto di priorità al ritorno a tempo pieno qualora da parte del Consorzio si procedesse ad assunzioni di lavoratori a tempo pieno per mansioni, uguali o equivalenti, svolte da lavoratori a tempo parziale in servizio presso strutture ubicate entro 50 km dall'unità produttiva in cui si presenta l'esigenza di assumere. Nel verificarsi di tale eventualità, il Consorzio è tenuto a darne tempestiva comunicazione al personale di Ene di consentire l'esercizio del diritto al ritorno a tempo pieno. In carenza di nuove assunzioni, la richiesta di passaggio a tempo pieno potrà essere accolta dal Consorzio compatibilmente con le esigenze aziendali.

Al lavoratore che presta la sua attività con rapporto a tempo parziale orizzontale potranno essere richieste con il suo consenso prestazioni di lavoro supplementare, eccedenti cioè l'orario di lavoro concordato, nel limite massimo del 10% delle ore annue di prestazione concordate, con l'ulteriore limite massimo di 20 ore mensili e di non più di 2 ore giornaliere, in presenza di eccezionali esigenze di lavoro, di intensificazione stagionale delle attività a cui è addetto o di eventuale sostituzione di lavoratori assenti per malattia o infortunio. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale verticale o misto, il lavoro supplementare o straordinario potrà essere richiesto nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23 del vigente c.c.n.l. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 30% della retribuzione oraria, compensativa degli istituti retributivi inderogabili ed esclusione del t.f.r. Qualora venissero superate le ore di lavoro supplementare sopra stabilite, la maggiorazione della retribuzione oraria viene elevata al 50%. In caso di prestazioni in un'azienda o in giornate lavorative festive, le predette maggiorazioni si applicano sulla retribuzione oraria maggiorata della percentuale di maggiorazione prevista ai commi 9, 10 e 12 dell'art. 23 del vigente c.c.n.l.

E' in facoltà del Consorzio riservarsi il diritto della allocazione del controllo o della trasformazione del rapporto, la possibilità di verificare la collocazione temporale delle prestazioni lavorative a tempo parziale con un preavviso di dieci giorni salvo casi di imprevedibili necessità nel verificarsi dei quali il preavviso può essere ridotto a cinque giorni. Se la variazione della collocazione oraria è temporanea, per tutta la durata della stessa la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10%. Tale possibilità non si applica alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per i primi tre anni di vita del bambino.

Nel caso di ritorno a prestazioni supplementari dovesse divenire rilevante la facoltà del lavoratore richiedere che le ore di lavoro mediamente effettuate nel corso dell'ultimo biennio in aggiunta a quelle originariamente concordate, vengano in tutto o in parte compensate ad incremento dell'orario ridotto convenuto. Il Consorzio accoglierà in tal caso la richiesta determinando l'entità del consolidamento d'interesse con il lavoratore.

Gli accordi di secondo livello potranno stabilire modalità di ricorso a prestazioni a tempo parziale nelle giornate di sabato e domenica in relazione a particolari esigenze aziendali, in conformità a quanto previsto all'art. 1, comma 48 della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Nella lettera di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere indicata la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana, mese o anno a seconda della tipologia adottata. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare che possono essere richieste e la disponibilità alla eventuale modifica della collocazione della prestazione. Il consenso alla modifica della collocazione della prestazione potrà anche essere espresso mediante sottoscrizione per accettazione della lettera di assunzione o trasformazione del rapporto.

Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale il lavoratore potrà comunicare al Consorzio per iscritto, dopo che siano trascorsi almeno cinque mesi dalla sottoscrizione della lettera predetta e con un preavviso di almeno un mese, che intende rinunciare alla già fornita disponibilità alla diversa collocazione della prestazione lavorativa per il verificarsi di una delle seguenti documentate situazioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della propria salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di assumere altro rapporto di lavoro a tempo parziale, o di attendere ad altre attività di lavoro autonomo;
- d) esigenza concessa alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con le diverse articolazioni dell'orario part-time per accedere ai figli fino al terzo anno di vita.

Nella lettera di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno, inoltre, essere indicati le condizioni di svolgimento del rapporto per quanto attiene alle mansioni e alla retribuzione, che dovrà essere proporzionale all'orario di lavoro part-time, fermo restando che nei confronti del lavoratore a tempo parziale non potranno effettuarsi trattamenti normativi diversi da quelli contemplati dal presente contratto o previsti al personale a tempo pieno.

Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale o misto, in questa seconda ipotesi a seconda dell'orario "pro tempore" stabilito, per le prestazioni supplementari o per le eventuali prestazioni straordinarie si applicano le disposizioni del presente articolo o quelle di cui all'art. 23 del vigente c.c.n.l. I limiti trimestrali e annuali alle prestazioni straordinarie sono gli stessi fissati dalla legge 27 novembre 1998, n. 409 e s'intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione part-time. Del pari riproporzionato alla durata del rapporto a tempo parziale verticale, è il periodo di conservazione del posto e di trattamento aziendale per il caso di malattia, che viene assicurato per la durata del periodo part-time per il rapporto suddetto.

Il rifiuto del lavoratore a stipulare il patto di variazione della collocazione temporale della prestazione e la distesa di tale patto non possono integrare un giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente ha diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale o, a sua richiesta, al ritorno del rapporto a tempo pieno.

Se la patologia oncologica riguarda il coniuge, i figli e i genitori, nonché in caso di esistenza di persona convivente con totale e permanente incapacità lavorativa alla quale sia stata riconosciuta una invalidità del 100% con necessità di assistenza continua, al lavoratore è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La stessa priorità è riconosciuta nel caso di figlio convivente di età inferiore a 13 anni portatore di handicap ai sensi dell'art. 5 della legge 5 febbraio 1982, n. 104.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo si rinvia alla legislazione vigente in materia.

#### Art. 18 (Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:  
6 mesi per il personale di 1° e 2° livello;  
3 mesi per il personale di 3° livello;  
2 mesi per il personale di 4° e 5° livello;  
1 mese per il personale del 6° livello.

Non sono ammesse né la rinnovazione né la prorogazione del periodo di prova.  
Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto può aver luogo per determinazione di ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.

Trascorso il periodo di prova senza che il Consorzio abbia manifestato le volontà di rescindere il rapporto, il lavoratore si intende confermato in servizio e tutte le norme del presente contratto saranno applicate a decorrere dalla data di assunzione.

#### Art. 19 (Classificazione del personale)

1. Per una esatta interpretazione dei profili del 1° e del 2° livello occorre fare riferimento alla struttura reale del Consorzio che si diversifica a seconda della dimensione aziendale, dei servizi forniti agli agricoltori e dello scelto organizzativo che sono state adottate in funzione delle esigenze dell'agricoltura delle varie Province. I Consorzi sono generalmente suddivisi in settori facenti capo alla dirigenza. Tali settori possono comprendere una o più delle attività tipiche del Consorzio a seconda delle dimensioni aziendali e dell'organizzazione adottata (ad esempio: un settore può comprendere tutte le attività commerciali o una parte di esse, ovvero tutte le attività amministrative o una parte di esse, non avendo rilevanza le denominazioni). In uso, dato che in alcuni Consorzi il singolo settore viene definito servizio e il collaboratore ufficio mentre in altri, il settore viene definito ufficio e il collaboratore sezione, reparto, ecc.).

2. In alcuni Consorzi le attività istituzionali sono affidate a Elisi con elevato grado di autonomia organizzativa paragonabile a quella del settore, fermo restando che per filiali si intende quell'unità periferica che svolge normalmente tutti i principali compiti del Consorzio o che controlla un'area territoriale in cui insistono più succursali o agenzie o rappresentanze.

3. Premessa quanto sopra, la classificazione del personale si articola nei seguenti livelli, sulla base delle dichiarazioni e dei profili professionali esemplificativi indicati per ciascun livello.

#### Livelli di professionalità

1° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione e capacità professionali, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'azienda.

#### Profili professionali esemplificativi:

- 1) Responsabile nella sede centrale di tutte le attività caritative (clienti, fornitori, banche, ecc.) nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 2) Responsabile nella sede centrale delle vendite e degli acquisti riguardanti un singolo settore, con compiti di coordinamento, che provveda alla soluzione dei concreti problemi commerciali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 3) Responsabile di importante complesso industriale che provveda alla programmazione dell'attività produttiva nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.



- 4) Lavoratori che svolgono funzioni di rilievo analogo a quello dei profili precedenti, con compiti di coordinamento o in piena autonomia organizzativa nel comparto tecnico, commerciale e amministrativo, nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 5) Responsabile del centro elaborazione dati che operi con autonomia o coordini più addetti con ruoli operativi.
- 6) Responsabile di filiale in cui svolge tutte le attività commerciali, provveda alla raccolta dei prodotti agricoli e al coordinamento commerciale e ispettivo della agenzia alle nella sua zona assegnata.
- 7) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA che, con autonomia organizzativa, sviluppi un rilevante volume d'affari e coordini il personale di produzione e amministrativo.
- 8) Responsabile nella sede centrale dell'organizzazione logistica per il ritiro delle merci dai fornitori, la raccolta dei prodotti agricoli e la distribuzione delle merci alle unità periferiche.

2° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione e capacità professionali comportanti l'espletamento di importanti funzioni con discrezionalità operativa e decisionale nell'ambito delle direttive generali ricevute in uno specifico settore e/o nell'ambito di unità funzionali complesse.

**Profili professionali esemplificativi:**

- 1) Responsabile, nell'ambito di unità funzionali complesse, di un sottosettore commerciale e amministrativo che operi con discrezionalità operativa e decisionale e coordini il personale addetto.
- 2) Responsabile di sottosettore che provveda alla definizione con i vettori di controlli di trasporto.
- 3) Responsabile di centro elaborazione dati inserito in unità funzionale complessa.
- 4) Ispettore commerciale, tecnico o amministrativo che proceda a rilevazioni sull'andamento gestionale dell'organizzazione periferica, con facoltà di adottare gli eventuali necessari provvedimenti tecnici e funzionali.
- 5) Analista sistemista di centro elaborazione dati.
- 6) Esperto di elevata qualificazione professionale (in possesso di laurea o diploma, in quest'ultimo caso con quattro anni di esperienza nel settore a cui è addetto) che in piena autonomia tecnica e decisionale, svolga compiti di assistenza agli imprenditori agricoli anche quando abbia possesso funzioni di vendita.
- 7) Responsabile del coordinamento operativo di una o più officine con funzioni organizzative, amministrative e tecniche.
- 8) Responsabile del complesso dei magazzini centrali.
- 9) Enologo, tecnico oleario o tecnico mangimistico responsabile del complesso ciclo di lavorazione.
- 10) Responsabile del magazzino per la stagionatura del formaggio.
- 11) Responsabile dell'attività di agenzia generale FATA con una ridotta raccolta premi rispetto alla media generale, con coordinamento del personale di produzione e amministrativo.
- 12) Coordinatore commerciale della agenzia o di filiali operanti nella zona assegnata.

3° Livello super - Lavoratori in possesso di preparazione tecnica e capacità professionali comportanti lo svolgimento in piena autonomia di importanti compiti o/o con incarico di guida e controllo di unità funzionali operative.

**Profili professionali:**

- 1) Consegnatario di magazzino centrale (anche settoriale), con responsabilità tecnica e amministrativa che provveda al ricevimento delle merci e alla loro distribuzione ai punti di vendita periferici, con scelte operative nelle organizzazioni della distribuzione, coordinamento dei lavoratori addetti e eventuali funzioni di vendita al pubblico.
- 2) Addetto alla elaborazione delle paghe o stipendi che, con applicazione delle leggi e dei contratti collettivi, provveda ai vari adempimenti contabili, assicurativi, previdenziali e fiscali, collaborando con l'U.C.E.D. per l'impostazione e l'aggiornamento delle necessarie procedure o che intrattienga i rapporti con i vari Enti.
- 3) Programmista del C.E.D. ministro di programmi.
- 4) Produttore commerciale di elevata professionalità che con autonomia e ampia iniziativa, collabori con il responsabile del settore alla definizione degli obiettivi di vendita e alla loro realizzazione.
- 5) Tecnico veterinario, zootecnico e fitiatra, con funzioni di vendita, che esplichi l'attività di assistenza agli imprenditori agricoli in situazione degli indirizzi generali elaborati dal responsabile di settore alla loro prima esperienza di lavoro.
- 6) Tecnico di laboratorio o di ricerca applicata che raccolga e analizzi, con specifici valutazioni, i risultati delle produzioni industriali, delle materie prime utilizzate, delle caratteristiche qualitative dei prodotti agricoli conferiti e delle sperimentazioni genetiche in campo, assumendo la responsabilità delle analisi coltivate verso i responsabili del settore.
- 7) Tecnico responsabile del funzionamento degli impianti elettronici con quattro anni di esperienza nella mansione.
- 8) Addetto al settore commerciale che collabori con il responsabile nella acquisizione di forniture e servizi con autonoma valutazione della proposta.
- 9) Addetto all'espletamento di lavori di contabilità generale che provveda alla elaborazione di bilanci di attività autonome di modesta dimensione.
- 10) Responsabile di unità periferica, titolare di importanti attrezzature per la raccolta, conservazione e distribuzione dei prodotti, che provveda anche allo sviluppo delle vendite nella zona assegnata con compiti di coordinamento del personale assegnato.
- 11) Addetto all'esame della documentazione contabile delle agenzie e alla elaborazione dei relativi dati da trasmettere alla contabilità generale.
- 12) Addetto all'esame della documentazione amministrativa relativa alle forniture e provveda alla predisposizione di eventuali contestazioni.
- 13) Addetto alla contabilità clienti che con analisi delle singole situazioni debitorie provveda alla raccolta dei dati da trasmettere al legale per il recupero crediti.
- 14) Cassiere della sede centrale svolgendo i compiti lavori di contabilità e inserimento dati secondo il piano dei conti.
- 15) Capo officina preposto a unità tecnologicamente dotata delle attrezzature e impianti indispensabili nella normale attività di riparazione di tutte le macchine, attrezzature e mezzi trattati dal Consorzio, che svolga anche lavoro manuale.
- 16) Addetto al quadro centrale degli stabilimenti mangimistici che provveda alla realizzazione dei formulari in piena autonomia.
- 17) Capilavoratore responsabile della varia fasi di lavorazione delle uve con guida di altri lavoratori.
- 18) Lavoratore altamente specializzato che in piena autonomia provveda a riparazioni e effettui interventi di elevato grado di difficoltà sui mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra e lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sui vari impianti produttivi e sulle attrezzature normalmente presenti nel Consorzio, sommando più specializzazioni.

3° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali di elevata qualificazione o specializzazione, anche quando tali conoscenze siano state acquisite attraverso esperienze aziendali o con incarico di responsabilità di unità funzionali periferiche.

**Profili professionali esemplificativi:**

- 1) Cassiere della sede centrale del Consorzio o di sede di equivalente importanza, che provveda alle sole registrazioni del libro cassa.
- 2) Addetto alla elaborazione di pratiche amministrative, finanziarie o di recupero crediti, espletando la relativa corrispondenza.
- 3) Contabile con compiti di codificazione della documentazione per l'imputazione in base al piano dei conti, controllo degli estratti del C.E.D., emissione delle relative eventuali note di rettifica e predisposizione delle situazioni contabili o finanziarie periodiche delle varie gestioni.
- 4) Operatore di elaborazione con controllo di flusso.
- 5) Produttore addetto alla vendita dei mezzi tecnici o delle macchine agricole con ampie cognizioni sulle merci trattate.
- 6) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa e con coordinamento dei lavoratori addetti.
- 7) Responsabile di unità periferica titolare di limitata attrezzatura con compiti di coordinamento del personale addetto.
- 8) Capo officina di riparazione e assistenza che svolga anche lavoro manuale.
- 9) Lavoratore di elevata specializzazione che provveda a riparazioni e interventi di notevole difficoltà sui vari mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra e lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sugli impianti produttivi e sulle attrezzature normalmente presenti nel Consorzio.
- 10) Responsabile di riparazione e manutenzione degli impianti industriali con guida del personale addetto.
- 11) Addetto al quadro centrale di stabilimenti industriali.
- 12) Addetto al controllo di qualità delle produzioni.

4° Livello super - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienze aziendali, comportanti lo svolgimento di attività richiedenti una notevole qualificazione o specializzazione e comportanti la conduzione del personale addetto a strutture o impianti produttivi.

**Profili professionali esemplificativi:**

- 1) Addetto alla preparazione di pratiche di finanziamento agevolato o alla compilazione di prospetti relativi a situazioni amministrative o contabili che provveda alla elaborazione di corrispondenza fidej.
- 2) Addetto alla predisposizione di polizze assicurative e all'incasso dei premi.
- 3) Capo squadra di magazzino o di specifiche lavorazioni negli stabilimenti industriali o nelle centrali ortofrutticole.
- 4) Produttore con dodici mesi d'esperienza nella mansione.
- 5) Magazziniere nelle unità periferiche con funzioni di vendita delle merci in consegna e di emissione e registrazione di documenti anche a mezzo telematico.
- 6) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio con specifiche cognizioni tecniche e merceologiche con predisposizione delle segnalazioni moderne.



- 7) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impiego sia necessaria la patente di 1° o di 2° grado.
- 8) Conduttore di autotreno con capacità superiore a 200 quintali, di autotreno articolato o di autotreno con pettena per il trasporto di merci classificate pericolose; conduttore di autotreno munito di gru; conduttori pilotali di locomotore diesel.
- 9) Lavoratori specializzati che eseguano lavori complessi di riparazione e installazione di macchine utensili e apparecchiature varie.
- 10) Lavoratori specializzati che nei reparti di produzione regolino e conducano complessi impianti per la lavorazione e trasformazione dei prodotti (maccatura mangimi, disidratazione erba medica o impianti di analoghi complessi).
- 11) Lavoratori specializzati che effettuino, previa individuazione dei guasti, complessi interventi di riparazione, anche in assistenza esterna, sulle parti idrauliche o elettriche o meccaniche o di aggiustaggio sul banco motori.
- 12) Addetto alla confezione del formaggio in stagionatura.

4° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche o capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienza aziendale, comportanti lo svolgimento di compiti nell'ambito di metodologie o direttive permanenti.

#### Profili esemplificativi:

- 1) Lavoratori che effettuino operazioni contabili di registro e quadratura.
- 2) Lavoratori addetti alla raccolta e classificazione della documentazione amministrativa o contabile provvedendo alla conseguenti registrazioni.
- 3) Lavoratore addetto al servizio di esazione, in quanto autorizzato a rilasciare ricevute e versare.
- 4) Addetto alla esecuzione di analisi di routine con strumentazioni automatiche.
- 5) Produttore commerciale alla prima esperienza nella mansione.
- 6) Cassierista/commercio di punto vendita o di negozio anche con mansioni di sistemazione dei prodotti.
- 7) Meccanico con ampie cognizioni sulla classificazione e sulla qualità merceologica delle merci (A) Guida portuale.
- 8) Conduttore di autotreno a di autotreno articolato per la distribuzione dei carburanti responsabili della corretta documentazione di trasporto a conduttori di camion di portata superiore a 130 quintali dotati di patentino per il trasporto di merci pericolose.
- 9) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio.
- 10) Addetto a linee di confezionamento con conduzione dell'intero impianto e regolazione dei vari macchinari che lo compongono.
- 11) Lavoratore specializzato nella normale riparazione, previa individuazione dei guasti, di macchine agricole anche in assistenza esterna.
- 12) Addetto alla cura del formaggio in stagionatura.
- 13) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impiego sia richiesta la patente di 2° grado.

5° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali comportanti lo svolgimento di compiti esecutivi variabili.

#### Profili professionali esemplificativi:

- 1) Addetto alla raccolta e collazione di dati o documenti amministrativi o contabili con relativa codificazione.
- 2) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio.
- 3) Addetto alla compilazione o trasmissione di ordini ai fornitori (A) Centrista.
- 4) Lavoratore qualificato che esegua lavori di manutenzione o riparazione di macchine o attrezzature esistenti nel Consorzio (attrezzatura, meccanica, regolatore, carburatore, elettrico, moltiplicatore, addetto al torio, alla frasca, alla rifinitura, alla saldatura o a mansioni equivalenti).
- 5) Lavoratori che nei reparti di lavorazione conducano macchine per la lavorazione o il confezionamento di prodotti o provvedano alla movimentazione di merci e prodotti nei reparti o nei magazzini.
- 6) Addetto alle operazioni di riempimento delle stime e del silos con uso di apparecchiature elettromeccaniche, ovvero addetto al carico e allo scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici di cui cura anche la manutenzione ordinaria.
- 7) Addetto alla consegna o alla pesa e immagazzinamento delle merci ricevute senza effettuare campionamenti (B) Posiere con compiti di controllo, o curatore o pesatore che provveda alle relative registrazioni.

6° Livello - Lavoratori di prima assunzione e in possesso di capacità comportanti l'espletamento di lavori semplici o manuali.

#### Profili professionali esemplificativi:

- 1) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio alla prima esperienza di lavoro.
- 2) Addetto a operazioni di ufficio o di stabilimento industriale alla prima esperienza di lavoro.
- 3) Addetto a lavori di pulizia.
- 4) Non rientrano tra gli esposti tecnici del profilo n. 6 del 2° livello coloro che prevalentemente applicano l'attività di assistenza in applicazione di dettati indirizzi teorici predefiniti del responsabile del settore.
- 5) Si considerano acquisite la qualità di produttore competente (inserimento nel 3° livello), quando il lavoratore abbia in tali compiti una esperienza di ventiquattro mesi.
- 6) I lavoratori inquadrati nel 6° livello, fatto salvo quanto stabilito nell'accordo sul contratto di apprendistato (Allegato E) o di inserimento (Allegato F), passeranno al livello immediatamente superiore al compimento del primo anno di permanenza nel suddetto livello di partenza.
- 7) La classificazione unica di cui al presente articolo non implica il superamento delle distinzioni tra le varie categorie dei prestatori d'opera agli effetti delle norme di legge in vigore. Per quanto attiene al trattamento economico di merito sono da qualificare come operai le mansioni di cui ai seguenti livelli e profili professionali:

- 3° livello super: 16, 18, 17, 18.
- 3° livello: 8, 9, 10, 11, 12.
- 4° livello super: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.
- 4° livello: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.
- 5° livello: 5, 6, 7, 8, 9. - 6° livello: 2, 3.

Art. 20  
(Quadrati)

Al sensi di quanto stabilito nella legge 12 maggio 1985, n. 190, è istituita nei Consorzi agrari la categoria dei quadri. Tale qualifica verrà riconosciuta ai responsabili di settore autonomo di rilevante importanza ai fini degli obiettivi aziendali.

Al quadri viene riconosciuta una particolare identità la cui misura è stabilita al successivo art. 35 del presente contratto. Per i quadri si applica una politica di assunzione e di trattamento economico di merito che ha finalità di responsabilità civile contro terzi conseguente a colpa nella svolgimento delle mansioni svolte.

Al quadri che introduca innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di produzione o realizzi invenzioni utilizzabili nell'azienda, il Consorzio riconoscerà un corrispettivo economico, sempreché le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro prevista nella lettera di assunzione o nella successiva assegnazione dell'incarico. Il corrispettivo sarà definito di volta in volta per accordo tra il Consorzio e l'interessato.

### Parte terza SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 21 (Assunzione di mansioni e passaggi di livello)

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dell'Accordo Interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiore purché mantengano nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione prevista presso l'Ente Bilaterale EBIAGRI (scandoli) scioltesi da un delegato sindacale e da un delegato accordi individuale di modifica della mansione, data esigibile, legata al livello di inquadramento e delle relative retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro. Il lavoratore che è addetto a mansioni di qualifica inferiore concorre a tutti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ed esclusione degli elementi contributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Il prestatore di lavoro deve essere subito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quota corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti, per il livello, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Al dipendente che sia destinato a compiere mansioni di livello superiore verrà corrisposta una indennità temporanea pari alla differenza tra gli stipendi base. Trascorso un periodo di due mesi scadrà il passaggio del lavoratore, e tutti gli effetti, al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di esseri con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che svolga funzioni comportanti la qualifica di quadri competerà il riconoscimento della qualifica dopo trascorsi sei mesi di effettivo svolgimento delle mansioni predette, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Qualora il lavoratore sostituito non rientri in servizio o sia adibito ad altro compito, il lavoratore incaricato della sostituzione, ove continui a svolgere le mansioni superiori temporaneamente assegnate, trascorsi un mese dal verificarsi della condizione sospensiva sarà definitivamente collocato al livello previsto per la mansione svolta.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti riguardano i livelli di inquadramento previsti agli artt. 19 e 20 del presente contratto.

#### Art. 22 (Orario di lavoro)

Premessa che non viene introdotta alcuna innovazione in materia di durata massima dell'orario settimanale di lavoro disciplinata dalla norme di legge, la durata dell'orario di lavoro viene stabilito come segue:

a) 39 ore settimanali per il personale soggetto alla limitazione di orario di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 682, nonché per i magazzinieri, per i commessi di negozio o di spaccio, per gli addetti ai centralini, per i fattorini e per gli autisti che compiono anche operazioni di carico e scarico;

b) 45 ore settimanali per il personale di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2057, e successive modifiche ed integrazioni, fatta eccezione per quello indicato al precedente punto a).

La durata media della prestazione annua è, pertanto, stabilita, in 2.028 ore per i lavoratori di cui al punto a) del comma precedente, per cui rientra nell'ambito del lavoro supplementare che non dà luogo a quell'eccezione come straordinaria la prestazione lavorativa fornita tra le media annue dell'orario normale contrattuali e di 2.028 ore e la media annua dell'orario legale di 2.083 ore. La prestazione dei lavoratori di cui al punto b) può, in relazione a esigenze aziendali, essere anticipata nell'ambito della media annua di 2.340 ore, senza dar luogo a ripasso a prestazioni straordinarie.

Il personale di cui al punto b) del 1° comma, per le ore di lavoro eccedute oltre le 39 settimanali e fino alle 45, sarà compensato con l'100% della normale retribuzione oraria stabilita nell'ultimo comma dell'art. 23.

Ai lavoratori del 1° e 2° livello, ai quali sia richiesta una prestazione lavorativa oraria allungata come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23. Dette quote orarie sono di lavoro prestato sarà riconosciuto un compenso pari alla normale retribuzione oraria allungata come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23. Dette quote orarie sono assicurabili fino a concorrenza del compenso che il Consorzio già corrisponde con emolumenti a carattere continuativo, anche a cadenza annuale, aventi la medesima finalità.

In occasione della festività religiosa soppressa, verranno riconosciuti, con gli stessi criteri stabiliti per le ferie (rapporto 1,2) quattro giorni (26 ore) di riposo retribuito ogni anno, con facoltà di pagamento a fine anno degli eventuali permessi non usufruiti.

Saranno, inoltre, concessi, a titolo di riduzione di orario, permessi retribuiti di otto ore annue. In sede aziendale potranno essere stipulati accordi per i genitori in ferie collettive di detti permessi. I Consorzi potranno eventualmente recuperare nel limite di otto ore all'anno, la mezza festività concessa per tradizione ai dipendenti o convertire negli accordi di secondo livello. Con decorrenza 1° gennaio 2004 (lavoratori 4 ore di permesso retribuito all'anno saranno concesse a titolo di riposi individuali al personale che presta la sua attività su tre turni per cinque giorni settimanali. Detti permessi saranno individualmente fruiti per tanti 460simi quante sono state le settimane di prestazione in turno su tre turni per cinque giorni, in caso di attività organizzata su tre turni per sei giorni settimanali, fermi restando i criteri individuali di fruizione, i permessi retribuiti a decorrere dal 1° gennaio 2004 sono di 6 ore all'anno. In caso di prestazione su tre turni giornalieri dovrà essere garantito il diritto a un riposo continuativo di 11 ore ogni 24.

L'orario settimanale di lavoro, a di norma anticipato su cinque giornate lavorative. La distribuzione dell'orario di lavoro per i magazzinieri e i negozi di vendita, dovrà essere articolata in modo da garantire l'osservanza delle norme comunali che regolano l'apertura degli esercizi commerciali svolgenti analoghe attività.

La modalità di attuazione dell'orario, saranno stabilite previo incontro con le R.S.U./R.S.A. Analogamente si opererà per l'adozione di particolari orari di lavoro settimanali, nell'ambito della media annuale di prestazione legale di cui al precedente 2° comma, compresi all'interscambio di determinate attività in periodo stagionale.

In caso di passaggio dai sei giorni lavorativi alla settimana corta, o viceversa, la modalità di attuazione saranno stabilite d'intesa con le R.S.U./R.S.A. Qualora nel periodo estivo i Consorzi agrari adottino, previa consultazione delle R.S.U./R.S.A., particolari orari ridotti rispetto agli orari contrattualmente stabiliti, i Consorzi stessi potranno recuperare negli altri mesi le ore effettuate in meno nel suddetto periodo in modo che, nel corso di dodici mesi, siano rispettati mediamente gli orari contrattuali.

Per la durata massima dell'orario di lavoro dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni, valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro giovanile e degli adolescenti del 17 ottobre 1967, n. 377.

I ritardi sull'inizio della prestazione lavorativa o la sua anticipata cessazione, fatta salva l'applicazione delle norme disciplinari, comporteranno una corrispettiva riduzione della retribuzione. In sede aziendale con le R.S.U./R.S.A. potranno essere individuati, in alternativa al recupero della retribuzione derivante dalla mancata prestazione, sistemi compensativi.

#### Chiarimento e verbale

La limitazione di orario prevista al 1° comma per i fattorini, riguarda anche i lavoratori che abbiano la qualifica di fattorini, sia i lavoratori che abbiano la qualifica di uscieri purché si tratti, in entrambi i casi, di elementi che svolgano compiti promiscui e che, quindi, non siano in prevalenza addetti all'assistenza del visitatore o alla sorveglianza degli ingressi degli uffici.

#### Art. 23 (Lavoro supplementare e straordinario)

E' da considerarsi lavoro supplementare quello compreso tra l'orario contrattuale, di cui al punto b) del 1° comma dell'art. 22, e l'orario massimo di legge, stabilito in quaranta ore settimanali dell'art. 13 della legge 24 giugno 1937, n. 193.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le quaranta ore settimanali.

L'eventuale ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, comunque eccezionali, salvo necessità urgenti e improrogabili, dovrà essere concordato tra i Consorzi e la R.S.U./R.S.A. e autorizzato espressamente dalla Direzione del Consorzio in relazione a delle intese.

Il lavoro straordinario non potrà eccedere la quota annua di 240 ore "pro-capite", ferme restando la quota inferiore già osservata per accordo stipulato in sede aziendale anteriormente al c.c.n.l. 27 novembre 1979.

Per particolari esigenze stagionali (collezione mais, selezione sementi, riparazione e assistenza macchine agricole, preparazione bionda, ecc.), il Consorzio potrà ricorrere, previo incontro con le R.S.U./R.S.A. per le informazioni relative alle predette esigenze, a prestazioni straordinarie nei limiti del monte ore annuo previsto dal presente contratto. E' in ogni caso garantito un riposo continuativo di undici ore. Tale limitazione si sensi dell'art. 7 del D.L. n. 112/2006, convertito nella legge n. 133/2006, non riguarda i lavoratori soggetti a regime di reperibilità che lavorano dalla relativa identità.

In relazione a quanto previsto al comma 2 dell'art. 22 in tema di orario di lavoro annuale, fermo restando che la prestazione media giornaliera non potrà superare le 10 ore e quella settimanale le 48 ore, tenuto conto che le intensificazioni di lavoro si verificano in concomitanza delle predette esigenze stagionali, la comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro della prestazione straordinaria verrà effettuata, come previsto dalla legislazione vigente, con cadenza annuale.

Il compenso per il lavoro supplementare e straordinario verrà liquidato non oltre il mese successivo a quello della prestazione. Il lavoro prestato oltre gli orari di cui al 1° comma del precedente art. 22, verrà compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Il lavoro che il personale dei primi due livelli dovesse prestare oltre l'orario normale, escluso quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 24 e fatte salve quanto disposto al 4° comma dell'art. 22, non comporta compenso alcuno, sia per quanto disposto dalle norme di cui all'art. 9, punto 2, del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, sia in relazione a quanto stabilito all'8° comma dell'art. 25.

Il lavoro compiuto di notte, tra le ore 22 e le ore 6, nei limiti dell'orario di lavoro, verrà compensato con la sola maggiorazione del 40%; della maggiorazione non compete al personale continuativamente e esclusivamente addetto al lavoro notturno, che avrà comunque diritto a una maggiorazione del 10%, rispetto alla retribuzione che sarebbe spettata per l'esplicazione, in ore diurne, di mansioni corrispondenti.

Il lavoro compiuto di notte, tra le ore 22 e le ore 6, oltre le normali prestazioni e quello compiuto nei giorni festivi per legge o per contratto, verrà compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 50%, salvo che al trattamento di lavoro compiuto, nei limiti dell'orario normale, nel giorno di riposo settimanale, nel qual caso valgono le disposizioni di cui all'art. 24.

Le maggiorazioni di cui sopra non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Le prestazioni effettuate in turni regolari periodici, nei limiti del normale orario di lavoro, saranno compensate come segue:

- ore di lavoro in turno notturno, dalle 22 alle 6: maggiorazione del 25%;
- ore di lavoro diurno in giorni festivi: maggiorazione del 20%;
- ore di lavoro diurno domenicale con riposo compensativo: sola maggiorazione del 23%.

La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo la retribuzione mensile composta dagli elementi di cui alle lett. a), b), c), dell'art. 33, 1° comma, del presente contratto per 168.

#### Art. 24 (Giorni festivi e riposo settimanale)

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1948, n. 260 con le modificazioni introdotte dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1995, n. 792 e dalla legge 20 novembre 2000, n. 356, nonché la ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro.

In caso di coincidenza con la domenica di festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge, richiamate nel precedente comma o della ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro, sarà corrisposto al personale un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Lo stesso criterio verrà seguito nel caso di coincidenza della festività del Santo Patrono del luogo di lavoro con altre festività nazionali o infrasettimanali, si considererà coincidente con la domenica la festività del 4 novembre, celebrata per legge nella prima domenica del mese.

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge che comportano il dillo al riposo compensativo. In caso di particolari esigenze della attività aziendale, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 112/2006, convertito nella legge n. 133/2006, il godimento del riposo settimanale può essere diluito, garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e uno di riposo nell'arco di quattordici giorni.

Quando il lavoratore, nei casi consentiti dalla legge, è occasionalmente chiamato a prestare la sua opera nel giorno di riposo settimanale, avrà diritto, oltre che al riposo compensativo, alla sola maggiorazione di lavoro festivo per la ore di servizio prestato, ove tale servizio venga contenuto nel limite dell'orario normale.  
Per i compensi dovuti nei giorni festivi al personale occasionale, retribuito come stabilito all'art. 53, si fa riferimento a quanto disposto nelle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 93.

**Art. 25**  
(Assenza, permessi personali, cure termali)

Tutte le assenze dovranno essere comunicate il giorno stesso in cui si verificano o giustificate alla Direzione del Consorzio al più tardi il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.  
L'assenza ingiustificata comporta, a seconda della gravità della mancanza, l'applicazione dei provvedimenti di cui alle lett. c) e d) dell'art. 32, 1° comma, del presente contratto. Il provvedimento di cui alla lett. f) sarà applicato nel caso di assenze arbitrarie che superino una settimana o che si ripetano nel corso di dodici mesi per una durata complessiva che superi i sette giorni.

Al lavoratore che ne faccia richiesta, la direzione del Consorzio potrà accordare, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi di breve durata non recuperabili per un massimo di 24 ore annue, senza decurtazione del normale periodo di riposo annuale e senza detrazione di retribuzione, sempreché detta richiesta siano adeguatamente motivate. Eggiato trattamento è dovuto per le assenze di breve durata giustificata alla direzione nei termini prestabiliti e da essa riconosciute.  
Al lavoratore sarà concesso, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, un permesso retribuito di quindici giorni di calendario non frazionabili in occasione del matrimonio, anche se solo religioso senza effetti civili, senza alcuna decurtazione del periodo di ferie.  
In caso di necessità da parte del lavoratore di usufruire di cure termali, aventi carattere preventivo, il Consorzio concederà, per un terzo del periodo di cure autorizzato dagli Organismi competenti permessi retribuiti, sempre che ricorrano le condizioni previste dalle norme di legge vigenti.  
Il permesso retribuito per cure sarà riconosciuto una volta accettata da parte dell'azienda la reale effettuazione della cura. In caso di mancata effettuazione della cura, il permesso verrà tramutato in ferie, anche se ciò comportasse l'anticipazione delle ferie dell'anno successivo.  
In relazione a quanto previsto dall'art. 3, 2° comma, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il lavoratore disabile, in situazione di gravità accertata dalla commissione strutturali, può usufruire, a sua scelta, di permessi retribuiti post o carichi dell'INPS, di due ore giornaliere (un'ora nel caso di lavoro fino a 6 ore giornaliere) o di permessi di durata pari alla intera giornata lavorativa, nel numero massimo di tre giorni nel corso dello stesso mese.

**Art. 26**  
(Permessi di studio)

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la propria cultura, intendano frequentare presso istituti pubblici legalmente riconosciuti corsi di studio per acquisire un titolo di studio di scuola media inferiore, di secondo grado o universitario hanno diritto di usufruire, con le limitazioni indicate, di permessi successivi, di permessi retribuiti a carico di un monte ore biennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. Delle ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, si potrà usufruire anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore, a disposizione del lavoratore per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando dieci ore annue per tre per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda alla data iniziale del triennio, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno esseruti dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio, non potranno superare il 5% del totale della forza occupata. Dovrà essere, comunque, garantito, in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U./R.S.A.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 250 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno per un massimo di 150 ore. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per svolgere per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Al fine, il lavoratore interessato dovrà presentare la documentata scritta all'azienda almeno tre mesi prima. Nell'anno in cui viene sostenuta l'esame per il conseguimento del diploma per acquisire il titolo di scuola media inferiore, di secondo grado o il diploma di laurea il monte ore dei permessi viene incrementato di ulteriori cinquanta ore.

Qualora il numero dei richiedenti superi il superamento di un terzo del monte ore biennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui all'art. 7° comma, la Direzione o la R.S.U./R.S.A. stabiliranno, tenendo presenti le esigenze del lavoratore, in ordine alla frequenza dei corsi o fermo restando quanto previsto al 7° comma, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo, saranno oggetto di esame tra la Direzione e la R.S.U./R.S.A.

Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi accolti presso conguagliati, commisurati alle ore di permesso, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate all'art. 6° comma, è costituita dalla regolare frequenza all'intero corso.

Il monte ore suddetto non potrà essere richiesto per la frequenza di corsi di specializzazione post laurea in quanto il lavoratore potrà avvalersi a tal fine di quanto previsto all'art. 12, comma 4 del presente contratto.

**Art. 27**  
(Congedi parentali e per gravi motivi familiari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

c) Congedi per gravi motivi familiari

In applicazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 52 e degli artt. 1 e 3 del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 276, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso, di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo. Per gli altri soggetti contemplati dall'art. 433 del codice civile il permesso è ridotto a un giorno.

La fruizione del permesso è subordinata alla preventiva comunicazione all'azienda dell'evento che dà luogo alla richiesta, alla predeterminazione del numero dei giorni e della data di fruizione. In caso di decesso o di insorgenza di grave malattia il permesso deve essere utilizzato entro sette giorni dall'evento e dal tre giorni sono esclusi quelli festivi o comunque non lavorativi. Entro cinque giorni del ritorno in servizio il lavoratore deve in caso di decesso presentare il certificato di morte, mentre in caso di grave infermità deve esibire entro dieci giorni idonea certificazione rilasciata dal medico specialista della ASL, dal medico di famiglia o dal pediatra di libera scelta ovvero, in caso di ricovero ospedaliero o intervento chirurgico della competente struttura sanitaria.

In caso di grave infermità possono essere concordati per iscritto con l'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, diverse modalità di godimento dei tre giorni retribuiti anche mediante richieste di diversa modalità di espletamento della prestazione lavorativa. E' in facoltà del Consorzio verificare periodicamente, attraverso idonea documentazione, la permanenza della situazione che ha dato luogo alla diversa modalità della prestazione. Il vanto meno del motivo della conservazione comporta l'obbligo dell'immediata ripresa della normale prestazione.

I permessi di cui ai precedenti commi non sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone portatrici di handicap di cui all'art. 53 della legge 2 febbraio 1992, n. 104.

Al sensi dell'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e degli artt. 2 e 3 del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale n. 276/2000, il lavoratore può richiedere per gravi e documentati motivi familiari specifici nelle determinate disposizioni, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini, entro il terzo grado, una aspettativa di durata non superiore a tre anni. Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa e ha diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione o alla decorrenza dell'anzianità utile ai fini di qualsiasi istituto contrattuale. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000.

Entro 10 giorni dalla richiesta la Direzione aziendale comunicherà le proprie determinazioni al riguardo. In caso di mancato accoglimento, il proponente di rinvio a un successivo o diverso, anche determinato, periodo ovvero di accoglimento parziale del periodo richiesto il Consorzio dovrà dare comunicazione della ragione organizzativa e produttiva che non consentono l'accoglimento della richiesta nei termini formulati. Il lavoratore può chiedere che la domanda sia oggetto di riesame aggiungendo ulteriori documentazioni a sostegno della stessa ed il Consorzio nei successivi venti giorni comunicherà le sue definitive decisioni al riguardo.

Nel caso di lavoratore assunto con contratto a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata temporale del rapporto.

Qualora sia stata prefissata una durata minima del congedo richiesto per i motivi sopra indicati è in facoltà del lavoratore chiedere di rientrare in servizio prima del termine dandone comunicazione al Consorzio con un preavviso di almeno sette giorni. b) Congedi parentali

Il congedo di maternità della durata di cinque mesi di cui all'art. 36, comma 2, punto c) del presente contratto spetta, ai sensi dell'art. 32 del T.U. 26 marzo 2001, n. 151, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore da fruire durante i primi cinque mesi di effettivo ingresso dello stesso in famiglia. In caso di adozione internazionale, per l'incontro con il minore, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso in famiglia, ovvero ferma restando la durata complessiva del congedo entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. E' in facoltà della lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero non richiedere il congedo di maternità retribuito, o chiederlo solo in parte. Ai fini del predetto congedo la lavoratrice è tenuta a chiedere all'ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale, di comunicare la durata del periodo di permanenza all'estero. In caso di affidamento del minore il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo in questione può essere fruito ai sensi dell'art. 36 del T.U. n. 151/2001, qualunque sia l'età del minore entro otto anni dall'ingresso dello stesso in famiglia ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Qualora il congedo per i suddetti motivi non venisse richiesto dalla lavoratrice, alle medesime modalità spetta al lavoratore.

Al lavoratore padre, in occasione della nascita, dell'adozione o di affido familiare di un figlio, verrà concessa una giornata di permesso retribuito. Per l'adozione e l'affido sarà lecito il provvedimento dell'autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Il padre lavoratore, previa presentazione di idonea certificazione, ha diritto di sopperire al lavoro e al relativo trattamento economico per la durata del periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o dell'eventuale malattia, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambino da parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusivamente al padre.

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi due 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 assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi ai sensi di quanto previsto al 2° comma, punto e) del successivo art. 58. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare gli undici mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso al Consorzio non inferiore a quindici giorni.

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 caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di sette 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 esso convenzionato e sarà fruito anche in modo frazionato, compatibilmente con la esigenze organizzative, per gruppi di 4 ore giornaliere. Il ricovero ospedaliero del bambino che interviene in corso di godimento delle ferie anticipate, a richiesta del genitore, il godimento della stessa per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di sette giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. La prestata assenza, computabile nell'anzianità di servizio, non sarà retribuita salvo il permesso concesso al genitore per il giorno di ricovero ospedaliero del bambino.

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 al sette giorni di permesso. Qualora il minore affetto dall'adozione abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni i genitori hanno diritto in caso di malattia di assentarsi, alternativamente, nel limite di cinque giorni all'anno. Ai fini della fruizione del permesso, il lavoratore o la lavoratrice deve presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non sia in congedo per gli stessi motivi.

#### Dichiarazione comune a verbale

La parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali sopra pattuite non si cumulano ma si sostituiscono e assorbono gli eventuali trattamenti già previsti alla stessa titola nella contrattazione di secondo livello.

#### Art. 28 (Aspettativa)

L'eventuale periodo di aspettativa, debitamente accordata per iscritto dal Consorzio, comporta la completa sospensione del rapporto e tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, con la conseguenza, quindi, che il lavoratore riacquisterà i suoi diritti a far tempo dal giorno successivo alla relativa scadenza, sempreché esso riprenda servizio nei termini prestabiliti.

#### Art. 29 (Servizio militare)

Superato il periodo di prova, la ferma volontaria e richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il Consorzio ha tenuto alla conservazione del posto per la durata del servizio militare ai volontari con ferma prefissa di un anno di cui all'art. 3 della legge 23 agosto 2004, n. 226. Il relativo periodo sarà utile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, fatta eccezione per la maturazione degli emendamenti periodici e per gli accantonamenti di cui alla legge n. 227/1962 quando non sia corrisposta la retribuzione.

Il periodo di richiamo alle armi sarà considerato utile agli effetti dell'anzianità di servizio anche per il lavoratore richiamato durante il periodo di prova qualora, cessato lo stesso, il Consorzio faccia compiere al lavoratore l'ordinato periodo, in modo da fargli conseguire la conferma in servizio ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 18.

Per tutta la categoria di personale, quanto al trattamento economico durante il periodo di richiamo, si fa riferimento alla legge 10 giugno 1940, n. 653. Cessato il periodo di richiamo alle armi, il lavoratore ha l'obbligo di mettersi a disposizione del Consorzio entro i termini stabiliti dalla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il lavoratore che non riprende servizio nei predetti termini sarà considerato dimissionario.

#### Art. 30 (Ferie)

I lavoratori a seconda dell'anzianità di servizio hanno diritto ai seguenti periodi annuali di riposo con decorrenza della retribuzione: - ventiquattro giorni (ore 192,5) lavorativi per ognuno dei primi otto anni di servizio; - trenta giorni (ore 195) lavorativi per ognuno degli anni di servizio successivi all'ottavo.

Con la ripartizione dell'orario settimanale su cinque giornate lavorative, ogni giorno lavorativo di assenza per ferie equivale a giorni 1,2 di ferie usufruite. Tale cifra di computo non verrà applicata per le ferie cadenti in settimana in cui il sabato coincide con una festività internazionale sempreché la giornata delle ferie sia effettuata a giorni e non ad ore.

Ai nuovi assunti le ferie dovranno essere concesse anche nel corso del primo anno di servizio. Per essi si procederà ad allineare alla data del 31 dicembre il periodo di maturazione delle ferie, concedendo, nello stesso anno in cui è avvenuta l'assunzione, i ratei delle ferie spettanti per il periodo compreso tra la data di inizio del rapporto e il 31 dicembre immediatamente successivo. In seguito, il periodo di ferie verrà riconosciuto per intero, sempre nel corso del medesimo anno solare di maturazione del diritto.

In caso di estensione del rapporto nel corso dell'anno, gli eventuali giorni di ferie goduti in più rispetto a quelli effettivamente maturati verranno recuperati in sede di liquidazione delle competenze spettanti, deducendo da tali competenze la retribuzione relativa ai giorni suddetti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non è ammessa la rinuncia espressa o tacita ad esso. Comunque, a richiesta degli interessati, un periodo continuativo di ferie non potrà essere inferiore alla metà dei giorni spettanti. Nel fissare l'epoca di godimento delle ferie, il Consorzio, compatibilmente con le esigenze del servizio, terrà conto degli eventuali desideri degli interessati. I giorni di ferie, salvo diversa previsione nell'accordo aziendale, non possono essere concessi per frazione. In relazione alle vigenti disposizioni di legge le ferie debbono essere assaiivamente godute entro il 19° mese successivo all'anno di maturazione.

Nel caso eccezionale in cui il dipendente venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, il Consorzio gli rimborserà tutte le normali spese sostenute per l'interruzione del predetto periodo.

La malattia di durata superiore a tre giorni che intervenga durante il periodo delle ferie ne interrompe l' decorso dalla data di ricevimento delle comunicazioni inviate dal lavoratore, che è tenuto anche a predare il suo esatto recapito, qualora compari ricovero ospedaliero o il manifestarsi di patologie di notevole rilevanza (quali, a titolo esemplificativo, stati febbrili elevati, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, gravi malattie di apparati e organi, ecc.). Valgono in tale caso tutte le norme di cui all'art. 36.

La cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, purché non avvenga durante il periodo di prova, anche nel corso del primo anno, non pregiudica il diritto alle ferie e al lavoratore spettano il pagamento dei giorni di ferie non goduti in proporzione al dodicesimo lavorato sulla base di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ciascun giorno. A tale fine, nel computo del dodicesimo, la frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata mese intero, mentre non si terrà conto di quella pari o inferiore.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo diverso accordo tra le parti. Per il periodo annuale di ferie spettante ai lavoratori di età inferiore ai 18 anni valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti del 17 ottobre 1927, n. 977.

#### Chiarimento a verbale

Nell'articolo, si precisa che i periodi di ferie previsti per i diversi scagioni di anzianità debbano intendersi sempre riferiti a anni interi di servizio, per cui, indipendentemente dal ratei riconosciuti nell'anno di assunzione, si dovranno sentire riconoscere i ratei di 24 giorni fino al compimento dell'ottavo anno di servizio e i ratei di trenta giorni per il restante periodo dell'anno.

#### Art. 31 (Doveri del lavoratore)

Il lavoratore deve tenere un contegno corrispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste dal Consorzio per il controllo della presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente al districco delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni ricevute;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi aziendali, non trarre profitto da questo fatto a oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività in concorrenza con il Consorzio o comunque contraria all'interesse del medesimo;
- d) avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, dei macchinari o strumenti a lui affidati.

#### Art. 32 (Provvedimenti disciplinari)

Le mancanze del dipendente potranno comportare, a seconda delle loro gravità, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione da determinare secondo quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 23;

d) sospensione dal lavoro e data retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;  
e) licenziamento per giustificato motivo con preavviso;  
f) licenziamento per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.  
La sospensione di cui all'art. d), si può applicare per quelle e mancanze che, anche in considerazione delle circostanze di particolare gravità che le hanno accompagnate, non meritino adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b), c).  
I provvedimenti disciplinari di cui sopra, secondo quanto disposto all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere adottati previa contestazione al lavoratore dell'addebito e dopo averlo sentito e sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del provvedimento verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare compresa tra quelle previste alle lett. a), b), c) e d), 1° comma, del presente articolo, può promuovere nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della Direzione provinciale del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del Collegio. E' comunque fatto salvo il diritto del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria.

Il Collegio anziché procedere immediatamente al licenziamento di cui all'art. f) del 1° comma, ha facoltà di disporre, in via cautelativa, la sospensione e tutti gli effetti del rapporto per un periodo non superiore ad un mese, allo scopo di effettuare gli opportuni accertamenti. Qualora, esauriti tutti gli accertamenti, non si sia corso al licenziamento senza preavviso, la sospensione si considera a tutti gli effetti come non avvenuta, salva l'eventuale applicazione di altri provvedimenti disciplinari.

#### Parte quarta TRATTAMENTO ECONOMICO

##### Art. 23 (Retribuzione)

La retribuzione, a tutti gli effetti contrattuali, salvo le esposte deroghe previste dal presente contratto, si intende costituita dai seguenti elementi nel limiti di applicabilità delle relative norme:

- a) stipendio base (Allegato A);
- b) ex indennità di contingenza (Allegato B);
- c) aumenti periodici e di merito, indennità di laurea e aumenti periodici congelati di cui alla Nota e verbale del successivo art. 34 (Allegato C), assegno alla persona;

d) indennità di funzione;  
e) compenso di cui al 3° comma dell'art. 22 del presente contratto, ove tale compenso abbia carattere continuativo.  
Lo stipendio base spettante ai garzani di negozio o di spaccio di vendita, addetti alla consegna delle merci a domicilio, verrà fissato negli accordi di cui all'art. 2, fermo restando il diritto a aumenti in oltre pari a quelli di cui beneficiano i lavoratori del 6° livello.

A decorrere dal 1° gennaio 1998, l'elemento distinto della retribuzione (E.d.R.) è stato congelato nelle ex indennità di contingenza.  
L'ex indennità di contingenza di cui all'art. b), 1° comma, del presente articolo, corrisponde con i criteri e con la modalità stabilita negli accordi interconfederali per i lavoratori dell'industria e secondo quanto stabilito dalla legge 26 febbraio 1996, n. 38, riguardo le variazioni di scala mobile intervenute successivamente al 31 gennaio 1977, essendo stati congelati nello stipendio base i punteggi precedentemente. Negli stipendi base è stata, altresì, congelata l'indennità di categoria di cui al D.L.C.P.S. del 5 maggio 1947, n. 563 e successive modificazioni.

All'atto della composizione della retribuzione mensile verrà dato il dettaglio di tutti gli elementi e qualsiasi titolo corrisposti. Le retribuzioni sono al lordo delle ritenute di legge e di contratto.

In occasione di rapporto di lavoro, qualsiasi trattamento per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione.  
Il personale occasionale sarà retribuito in rapporto alle ore di lavoro prestato, determinandosi la retribuzione oraria con il coefficiente di cui all'ultima comma dell'art. 23. Lo stesso coefficiente verrà per le prestazioni lavorative di durata inferiore al mese.

Qualora il Consorzio intenda compensare in tutto o in parte con provvigioni i lavoratori addetti ad attività che possono influire direttamente sul volume degli affari o delle vendite, dovrà concordare per iscritto con i singoli interessati, che potranno farsi assistere nella trattativa dalla rappresentanza sindacale costituita dall'Organizzazione a cui aderiscono o alla quale conferiscono i mandati, misura e modalità del relativo trattamento.

In ogni caso deve essere fissato un minimo garantito pari alla retribuzione iniziale contrattualmente stabilita per il livello di inquadramento, incluse le mensilità aggiuntive. Nell'accordo suddetto potranno anche essere stabilite deroghe alle disposizioni del presente contratto, comunque nei limiti di legge e con esclusione di quelle concernenti il trattamento di inaspettato o di quello che riguardino espressamente il personale retribuito a provvigione.

Per la norme di legge e di contratto, per la cui applicazione deve essere preso in considerazione la retribuzione complessiva del lavoratore, si fa riferimento al guadagno medio mensile realizzato nel periodo di paga immediatamente precedente, inteso per tale quale convenuto per il saldo periodico delle provvigioni. Sino a quando non sia intervenuto il primo saldo delle provvigioni, si farà riferimento, per gli effetti di cui sopra, al presumibile guadagno medio mensile del lavoratore. Le disposizioni di cui al precedente comma, non riguarderanno il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

##### Art. 34 (Aumenti periodici)

I lavoratori hanno diritto ad aumenti periodici biennali, la cui misura in lire fisse è riportata nell'allegato Tabella C.  
La concessione avrà luogo dal 1° del mese successivo alla scadenza del biennio o dal 15 dello stesso mese di scadenza, a seconda che il biennio sia maturato dopo il 15 del mese o nella prima quindicina.

Gli aumenti periodici da riconoscere ai lavoratori sono pari a cinque scatti di anzianità. Per la determinazione della misura si fa riferimento al livello di inquadramento.

Nel caso il lavoratore abbia raggiunto il massimale in un livello e venga successivamente passato al livello superiore, avrà diritto, con decorrenza dalla data del passaggio, a un aumento periodico nella misura stabilita per il nuovo livello ovvero ad una frazione del medesimo, a seconda della capienza del più elevato massimale, sempreché alla data stessa sia trascorso un periodo di almeno due anni dal raggiungimento del massimale del livello di precedenza assegnato. Qualora il periodo dovesse essere inferiore a due anni l'aumento avrà luogo al compimento del biennio. Gli eventuali ulteriori aumenti periodici consentiti dal nuovo massimale matureranno biennalmente a partire dalla data di conseguimento del beneficio disposto con il presente comma.

##### Nota e verbale

Gli aumenti periodici in godimento alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 5 marzo 1998, ivi compreso quello in corso di maturazione alla data del 1° gennaio 1997, una volta effettuati gli arrotondamenti previsti dal citato contratto, vengono congelati e non saranno suscettibili di ulteriore incremento dalle occasioni per le maturazioni dei cinque aumenti di cui al precedente 3° comma.

##### Art. 35 (Indennità varie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori aventi responsabilità di cassa, in relazione all'effettiva e prevalente assunzione della mansione, compete una indennità mensile, stabilita nelle seguenti misure:

- cassiere della sede centrale e delle sedi periferiche del Consorzio: € 50,00;  
Qualora i predetti lavoratori vengano temporaneamente sostituiti da altri nominalmente addetti a differenti mansioni, le indennità sopra precisate competeranno esclusivamente a quelli incaricati della sostituzione.

Per i magazzinieri consegnatori, che rispondono delle merci ricevute in consegna, sarà eventualmente fissata, negli accordi di cui all'art. 2 del presente contratto, un'indennità di magazzino. Tale indennità potrà essere sostituita da un'indennità di cassa quando i magazzinieri abbiano anche maneggio di denaro. Sempre con accordo di cui all'art. 2, potrà essere determinata una indennità per i portatori.

Al personale addetto alle macchine dei centri elaborazione dati compete una indennità che sarà stabilita negli accordi di 2° livello, per ogni giornata di effettivo lavoro.

Le indennità di cassa e di magazzino e le indennità per gli addetti alle macchine dei centri elaborazione dati non competeranno, comunque, al personale inquadrato nei primi due livelli.

Agli addetti alle disinfezioni periodiche, quelli i trattamenti anticellulogenici e di derborio, le disinfezioni di stalle, granai, stas, ecc., potrà essere riconosciuta, esclusivamente per i giorni in cui le suddette operazioni vengono svolte, un'indennità la cui misura sarà stabilita nella contrattazione di 2° livello, fatta salva le condizioni in essere.

Al personale di 1° e 2° livello, tenuto anche conto di eventuali protrazioni dell'orario di lavoro, viene riconosciuta un'indennità di funzione nelle seguenti misure:

1° livello quadri	€ 305,00
1° livello	€ 175,00

2° livello € 100,00

Le predette indennità assenziali, fino a concorrenza, compensi già corrisposti a titolo di maggiore impegno orario e eventuali emolumenti concessi per i motivi attinenti alla funzione. Le norme sull'indennità di funzione di cui sopra, saranno riasseverate in caso di nuove disposizioni di legge in tema di limiti di orario di lavoro per il personale direttivo.

Al personale in possesso di laurea verrà riconosciuta una indennità in misura corrispondente all'importo di un aumento periodico riferito al livello di inquadramento.

#### Art. 30 (Trattamento di malattia e infortunio)

Il lavoratore in caso di malattia, che comporti la necessità di assentarsi dal servizio, deve dare comunicazione alla Direzione del Consorzio entro lo ventiquattrore dell'inizio dell'assenza, salvo giustificato motivo di impedimento e inviare al Consorzio stesso o, ove necessario all'INPS, entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, la certificazione medica su apposito modulo delle competenti strutture sanitarie. Entro gli stessi termini debbono essere inviati certificati di prosecuzione di malattia.

In difetto, nessun trattamento economico a carico del Consorzio sarà dovuto per il periodo di tardata denuncia, salvo e in ogni caso l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 32 ove ne ricorrano gli estremi.

Per il controllo dello stato di malattia del lavoratore si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive disposizioni.

In caso di malattia, con conseguente impossibilità di prestare servizio, il Consorzio conserverà il posto per la durata della malattia entro i limiti appresso indicati garantendo al lavoratore non in prova e non in Cassa Integrazione guadagni il seguente trattamento, fatto salvo quanto previsto all'8° comma dell'art. 30 del presente contratto:

Anni di servizio	Periodi massimi di conservazione del posto (mesi)	Periodi massimi di complessivo trattamento economico (mesi)	
		A riduzione intera	A 60% della retribuzione
Fino a quattro anni compiuti di servizio	6	3	3
Trascorso il quarto anno e sino a cinque anni di compiuto servizio	8	4	2
Trascorso il quinto anno e sino a sei anni di compiuto servizio	9	5	1
Trascorso il sesto anno e sino a sette anni di compiuto servizio	10	6	-
Trascorso il settimo anno e sino a otto anni di compiuto servizio	11	7	-
Trascorso l'ottavo anno e sino a nove anni di compiuto servizio	12	8	-
Trascorso il nono anno e sino a quindici anni di compiuto servizio	12	9	-
Trascorso il quindicesimo anno e sino a venti anni di compiuto servizio	13	10	-
Oltre il ventesimo anno di compiuto servizio	15	12	-

Per l'individuazione dello scaglione di conservazione del posto e di trattamento economico si farà riferimento agli anni di compiuto servizio all'inizio dell'assenza. I periodi massimi di trattamento, previsti nella tabella di cui sopra, si riferiscono alle assenze per una o più malattie verificatesi in un periodo di tempo pari al triplo di quello fissato per la conservazione del posto nella tabella stessa.

Il trattamento economico assenziale, di cui al presente articolo, verrà riconosciuto dal Consorzio con diritto al recupero di tutte le somme che corrispondono eventualmente al lavoratore a titolo di indennità di malattia e a carico dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento della suddetta indennità da parte dell'Istituto stesso, nel caso in cui esso è tenuto a intervenire. La quota a carico del Consorzio dovrà assicurare al lavoratore il raggiungimento del 100% o del 50% della normale retribuzione netta a seconda di quanto stabilito nelle tabelle di cui al 4° comma del presente articolo. Quando opera la riduzione al 50% viene fatta salva l'eventuale quota superiore corrisposta dall'INPS.

Nel caso di Tbc regolarmente riconosciuta, che comporti l'impossibilità di prestare servizio, il trattamento di cui sopra, inizialmente alle pare economica, spetterà dopo il sesto mese di effettivo servizio, prima del quale competerà esclusivamente quello di legge. In tali casi, il recupero delle indennità dovute dall'INPS, non riguarderà l'indennità post-sanatoria, data la sua natura di assegno di cura.

Agli ammalati di Tbc indipendentemente dall'anzianità di servizio, in conformità di quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge, sarà conservato il posto per un periodo di 18 mesi. In caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino al sei mesi successivi alla dimissione stessa.

Le norme per la conservazione del posto e per il trattamento economico, si applicano anche ai casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale da cui derivi la necessità di assentarsi dal servizio. In tali ipotesi, il Consorzio recupererà le somme corrisposte dall'INAIL, escluse quelle che abbiano carattere di rimborso spese.

Il Consorzio ha, inoltre, il diritto di recuperare, sino alla concorrenza del trattamento contrattuale, quanto il lavoratore abbia percepito da terzi in occasione dell'infortunio, salvo che si tratti di rimborsi spese.

In caso di infortunio sul lavoro, qualora venga superato il periodo di comporto e sempreché il lavoratore sia recuperabile in mansioni compatibili con la menomazione subita, sarà concessa un'assettativa comportante la sospensione del rapporto a tutti gli effetti con conservazione del posto fino a guarigione avvenuta. Se il lavoratore affetto da malattia feriale, debilitante acuta o certificata anche dal medico competente, superato il periodo massimo di comporto di cui al precedente articolo 4 e 8, non entità la risoluzione del rapporto di lavoro, avendo l'INPS respinto la domanda di collocamento in pensione per inabilità, allo stesso sarà conservato il posto di lavoro con riconoscimento del 100% della retribuzione a decorrere dal momento in cui è cessato il trattamento economico di cui al 4° e all'8° comma per un periodo massimo di altri dodici mesi.

Se il Consorzio, alla scadenza del periodo massimo di conservazione del posto, fatto salvo quanto previsto al precedente comma, proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà allo stesso oltre al T.f.r. l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore, superato il periodo massimo di conservazione del posto, può risolvere il rapporto di lavoro senza necessità di preavviso. Ove ciò non avvenga e il Consorzio non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'indennità ai soli effetti del preavviso.

Le norme del presente articolo non si applicano al lavoratore in periodo di prova, al personale occasionale o stagionale e al lavoratore assunto con prefissione di termine, per le malattie che si verificano durante i primi sei mesi del rapporto, fatti salvi i trattamenti riconosciuti dall'INPS, che verranno erogati direttamente dal Consorzio quando il malato di persona impiegata. Per i rapporti di durata superiore ai sei mesi trascorsi tale periodo, competerà il trattamento di cui al presente articolo, comunque non al di là dei limiti di durata del contratto individuale. Per i controlli di inserimento e di apprendistato vale quanto stabilito negli appositi accordi.

#### Art. 37 (Fondo sanitario integrativo)

La Parli Sociali di cui sopra convergono di contribuire le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi e a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

#### Art. 38 (Trattamento di maternità e paternità)

Fermo restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel Testo unico di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nei confronti 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 della relativa 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 ed il Consorzio si comporteranno come segue:

- prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza al Consorzio e all'INPS indicando la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di entrata prelevante;
- entro tre giorni dalla data del parto la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
- in relazione al diritto di addebi al lavoro le donne in stato di maternità il Consorzio garantirà alla lavoratrice la retribuzione intera integrando fino al 100% il trattamento INPS per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di tre mesi dopo il parto, nonché per il periodo di eventuale assenza anticipata.



disposto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. 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 anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto.

d) In caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, 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. 36 del vigente c.c.d.l.

e) alla lavoratrice che trascorre il periodo di assenza dopo il parto si avvalgà della facoltà di protrarre l'assenza per un periodo continuativo o frazionato di sei mesi, sarà garantito il 50% della retribuzione per il primo mese di assenza facoltativa. Il medesimo diritto compete al padre lavoratore ed il congedo è elevato a sette mesi nel caso venga da egli esercitato per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

f) il trattamento aziendale di maggior favore riguarda esclusivamente la lavoratrice assente con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova.

Fermo restando la durata complessiva del congedo di malattia di cui alla lettera precedente, la lavoratrice ha facoltà di assentarsi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, nominato ai sensi del D.Lgs. n. 97/2008 e successive modificazioni e integrazioni, attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del neonato.

Durante il primo anno di età del bambino, o di ingresso nella famiglia per adozione o affidamento, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata, addolito a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibile anche fuori dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti a mezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto al medesimo riposo qualora i figli siano ad egli esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalga ovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate o, in alternativa, possono essere congiuntamente fruite dalla madre e del padre, restando in tal caso nei limiti già prefissati.

Dall'occorrenza dello stato di gravidanza a fine al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato poiché la lavoratrice ad attività lavorativa che si svolgono dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice e, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferiore a un anno, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a propria carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.

Per le lavoratrici in stato di gravidanza, attestato da idonea certificazione a fine al compimento di un anno di età del bambino opera il divieto di licenziamento, fatto salvo il caso:

a) di colpa grave costituente giusta causa;  
b) di cessazione dell'attività aziendale anche per revoca dell'eventuale esercizio provvisorio autorizzato per i Consorzi agrari in liquidazione coatta amministrativa;

c) di ultimazione dell'attività stagionale per la quale è stata assunta e scadenza del contratto con prefessione di termine.

Nel corso del periodo di cui al comma precedente, la lavoratrice non può essere esposta in mobilità a seguito di finanziamento collettivo e non può essere sospesa dal lavoro, salvo ricorso alla Cassa integrazione per l'intera azienda o per il reparto a cui è addetta.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore esposto o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle dimissioni deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

Per quanto non espressamente sopra previsto si fa riferimento alle normative di legge disciplinanti la materia.

#### Art. 39 (Trasferite)

Al lavoratore temporaneamente incaricato di prestare servizio fuori del comune della loro sede di lavoro saranno rimborsate le spese di viaggio e la parte spese vive necessarie per l'alloggio. Spese, inoltre, il rimborsato per le giuste spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

In caso di trasferta, la cui durata ecceda il normale orario di lavoro, in aggiunta ai rimborsi di cui sopra, spetta al lavoratore una indennità giornaliera la cui misura verrà stabilita in sede di contrattazione di secondo livello, fatto salvo le condizioni in essere.

Per il personale addetto ad attività di produzione commerciale o di assistenza tecnica agli agricoltori, per il quale non vi è fissazione dell'orario giornaliero di lavoro, in luogo della indennità e dei rimborsi di cui ai commi precedenti potranno essere concordati, in sede di contrattazione di secondo livello, rimborsi spese forfettizzati.

Le suddette indennità e i rimborsi spese forfettizzati sono comprensivi della piccola spesa non documentabile e compensativi del disagio dall'assenza dalla normale sede di lavoro.

L'eventuale lavoro straordinario effettuato in caso di trasferta verrà compensato se e in quanto autorizzato dalla Direzione del Consorzio.

Nei contratti di secondo livello potranno essere stabilite per gli esposti indennità chilometriche per i viaggi fuori sede, sostitutive in tutto o in parte di quanto previsto dal presente articolo.

Nei predetti contratti potranno essere fissati rimborsi chilometrici per i lavoratori che in trasferta facciano uso del proprio autoveicolo su esplicita autorizzazione della Direzione aziendale. Detti rimborsi verranno stabiliti sulla base della tabella AGI riferita a autoveicoli di costo chilometrico non superiore a quello della FIAT Grande Punto 1.477 CV, tenendo conto, per le spese fisse, dell'uso personale dell'autoveicolo e decurtando le tariffe delle voci di spesa che siano coperte da eventuali tempere dirette da parte del Consorzio.

#### Art. 40 (Trasferimenti)

Il trasferimento disposto ai sensi dell'art. 13 della legge 23 maggio 1970, n. 300, da una unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche-organizzative e produttive, sarà autorizzato per iscritto con un congruo preavviso, sentito il preventivo e obbligatorio parere delle R.S.U./R.S.I.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluso quello indennità a competenze inerenti a condizioni locali o a particolari prestazioni presso la sede di provenienza che non ricorrano nelle nuove.

Al lavoratore che venga trasferito a sede di lavoro che comporti il mutamento di residenza, verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, compreso il vito. Al lavoratore che venga trasferito a sede di lavoro che comporti il mutamento di residenza, verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, compreso il vito. Al lavoratore che venga trasferito a sede di lavoro che comporti il mutamento di residenza, verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, compreso il vito.

Sarà, inoltre, riconosciuto un congruo spese di prima sistemazione calcolata sugli elementi della retribuzione di cui alle lett. a) e b), 1° comma, dell'art. 39, nelle seguenti misure:

- a) quindici trentesimi al lavoratore celibe;
- b) ventiquattro trentesimi al lavoratore coniugato;
- c) cinque trentesimi per ogni familiare convivente a carico che si trasferisce con il lavoratore.

Qualora il Consorzio abbia provveduto a procurare adeguato alloggio nel luogo di destinazione, i concorsi di cui sopra saranno ridotti a un quinto. Se per effetto del trasferimento il lavoratore dovesse corrispondere un'indennità per anticipata risoluzione del contratto di locazione stipulato in data anteriore alla comunicazione del trasferimento, egli avrà diritto al rimborso di tale indennità fino alla concorrenza massima di tre mesi di pigione.

#### Art. 41 (Trattamenti e qualificazioni mensili)

In occasione della ricorrenza natalizia, il Consorzio corrisponderà ai lavoratori, nelle date consuetudinarie, una tredicesima mensilità, comprensiva di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione di cui al 1° comma dell'art. 33.

Oltre a detta mensilità, in occasione della Pasqua o del Ferragosto dell'anno successivo, ne sarà corrisposta un'altra formale dagli stessi elementi nella misura in cui nel mese di erogazione, fermo restando che detta mensilità si riferisce all'anno precedente.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, salvo che la cessazione avvenga durante il periodo di prova, il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della predetta mensilità per quanti mesi di durata del rapporto nel corso dell'anno stesso. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni al collocamento mese intero, quelle uguali o inferiori non saranno conteggiate.

#### Art. 42 (Premio di produzione nazionale)

Annualmente e, comunque, dopo l'approvazione del bilancio, il Consorzio erogherà al personale, nelle date consuetudinarie, con riferimento all'anno precedente, un premio di produzione in cifra fissa pari alla grafica di cui al punto 1.4° comma, dell'art. 20 del c.c.d.l. 29 maggio 1987, erogato nel 1990 con riferimento all'anno 1989. Per i dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio 1993, il premio di produzione nazionale sarà pari alla grafica che sembra spettabile secondo i criteri definiti dalla disposizione sopra richiamata.

Il premio di produzione nazionale, come sopra determinato, non è suscettibile di incrementi salariali mediante accordi di secondo livello e resta fissato individualmente in cifra nella misura percipiata nell'anno 1990.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, il premio di produzione compete per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 43 (Premio di anzianità)

Al lavoratore già in servizio alla data del 22 dicembre 1997, verrà conservata "ad personam", al compimento del ventinovesimo anno di anzianità di servizio presso lo stesso Consorzio, l'eventuale periodo di apprendistato, un premio "una tantum" pari a tre mensilità della retribuzione, non rientrando nel computo del trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto, con il senno dell'art. 2119 cod. civ., prima del compimento del ventinovesimo anno, il lavoratore avrà diritto a due delle suddette mensilità, nel caso sia iniziato il ventunesimo anno e all'intero importo delle tre mensilità, nel caso sia iniziato il ventinovesimo anno.

Verrà riconosciuto utile, ai fini del conseguimento del premio di anzianità, il servizio prestato in precedenti rapporti presso lo stesso Consorzio, quando la risoluzione sia avvenuta a iniziativa di quest'ultimo e l'intervallo di tempo tra l'uno e l'altro rapporto non sia stato superiore a due mesi.

Nel caso in cui i Consorzi interprovinciali si avvalgano di personale che abbia prestato servizio in uno dei Consorzi provinciali già operanti nel territorio rientrante nella giurisdizione del Consorzio interprovinciale, verrà considerato utile, ai fini del riconoscimento del suddetto premio, il servizio prestato presso il cessato Consorzio, a condizione che l'intervallo di tempo tra la risoluzione del primo rapporto e l'instaurazione del nuovo non sia stato superiore a due mesi.

#### Art. 44

(Previdenze integrative e trattamento ex Fondo di previdenza)

In relazione a quanto stabilito con accordi del 14 dicembre 2006 e del 12 aprile 2007, i lavoratori dei Consorzi agrari con contratto a tempo indeterminato, a tempo parziale, a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi, d'inserto o di apprendistato possono aderire al FILCOOP. I nuovi assunti potranno esercitare la facoltà di adesione entro i sei mesi successivi all'assunzione.

La contribuzione dovuta al Fondo è costituita:

- dall'1% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. a carico del Consorzio agrario;
- dall'1% della stessa base d'imposta, a carico del lavoratore;
- dal 2% di quanto successivamente all'iscrizione al Fondo sarà annualmente maturato a titolo di t.f.r. dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato assunti anteriormente al 28 aprile 1993;
- dal 100% del t.f.r. maturato dai lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993 e in servizio con una delle tipologie contrattuali indicate al comma 1 precedente.

Il versamento della contribuzione al Fondo decorre dalla data di adesione.

La quota di finanziamento a carico del Consorzio agrario va dedotta fino a concorrenza del trattamento sostitutivo del Fondo di previdenza, soppresso con il c.c.n.l. 23 maggio 1997, di cui al comma seguente. E' in facoltà del lavoratore incrementare la contribuzione a proprio carico devalutando al Fondo l'eventuale importo residuo del precedente trattamento oltre a ulteriori importi comunque nel limite massimo previsto per la deducibilità fiscale.

Al lavoratore che non aderisce al Fondo verrà erogata annualmente, nel mese di gennaio, a titolo di trattamento sostitutivo dell'ex Fondo di previdenza, un importo pari al 4% dello stipendio base, degli aumenti periodici, in compenso: quelli erogati di cui al chilanzamento e verbale dell'art. 34, e indennità di laurea corrisposti nel corso nell'anno precedente per le 14 mensilità contrattuali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno solare, il trattamento di cui al comma 6 precedente, competerà per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 45

(Abbi da lavoro)

In sede di contrattazione di secondo livello verrà stabilita la fornitura ai lavoratori, le cui mansioni comportino una rapida usura del vestiario, degli abiti di lavoro necessari, comunque, costituiti da almeno due tute di lavoro, una estiva e una invernale.

#### Parte quinta

#### SCIoglimento DEL RAPPORTO

#### Art. 46

(Risoluzione per limiti di età)

Il rapporto di lavoro con il personale dipendente verrà automaticamente risolto con l'apertura della finestra stabilita per il pagamento della pensione di vecchiaia. E' fatto salvo, per le lavoratrici, il diritto di opzione di cui all'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 803.

Il preavviso nei casi di cui al precedente comma è dato con la norma stabilita nel comma stesso.

Quanto stabilito nei due commi precedenti, riguardando il limite massimo di durata del rapporto, non costituisce deroga alle norme di legge o contrattuali sui licenziamenti individuali o collettivi che rimangono, quindi, applicabili al personale dei Consorzi agrari.

#### Art. 47

(Preavviso)

Il controllo di lavoro a tempo indeterminato, salvo nel caso di risoluzione ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso.

Quando la risoluzione avvenga per iniziativa del Consorzio, i termini sono stabiliti come segue:

- a) superato il periodo di prova a fino a cinque anni di servizio: due mesi;
- b) superato i cinque anni di servizio: tre mesi.

Al personale già in servizio al 31 dicembre 1972, verranno conservati i periodi di preavviso previsti dal c.c.n.l. 24 febbraio 1970 in quanto risultino superiori. I suddetti periodi di preavviso saranno conteggiati in base alla effettiva anzianità di servizio.

Quando la risoluzione del controllo avvenga per iniziativa del lavoratore, i termini di cui sopra saranno ridotti alla metà.

Le dimissioni del lavoratore, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., comportano la corresponsione da parte del Consorzio dell'indennità sostitutiva del preavviso. Il cui periodo sarà pari a quello stabilito per il licenziamento.

Il periodo di preavviso in caso di licenziamento decorre dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che riceve il contratto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse trascorso in servizio il periodo di preavviso, sulla base di quella vigente all'atto della cessazione del rapporto. La retribuzione, a tale effetto, è composta dagli elementi di cui all'art. 2121 cod. civ. e entra nel trattamento di fine rapporto.

#### Art. 48

(Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore avrà diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1992, n. 297.

Agli effetti del presente articolo, in relazione al rinvio contenuto nel 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., la retribuzione è formata dagli elementi di cui alle lett. a), b), c), d), e) dell'art. 33. Sono pure compresi nella retribuzione, agli effetti del presente articolo, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento sostitutivo del Fondo di previdenza, il premio di produzione nazionale, le provvidenti e le indennità di cui all'art. 55 nonché il contravvalore dell'alloggio, concesso in uso gratuito in relazione alle mansioni, stabilito nei decreti ministeriali e i contributi e i compensi per lavoro straordinario a carattere fisso e continuativo.

Il lavoratore già in servizio al 31 dicembre 1988 avrà, altresì, diritto alla risoluzione del rapporto, alla liquidazione delle somme ancora accantonate sul conto individuale del Fondo di previdenza ai sensi di quanto previsto all'art. 25 del c.c.n.l. 29 maggio 1987.

Per le anticipazioni di cui all'art. 1 della legge n. 287/1982 sopra richiamata, vale l'accordo allegato al presente contratto (Allegato G).

#### Chiarimento a verbale

Il carattere fisso e continuativo della prestazione straordinaria costituisce una condizione congiunta per l'inserto nel t.f.r. del relativo compenso, escludendo quindi la prestazione a carattere occasionale anche se ricorrente.

#### Art. 49

(Trattamento in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore dovranno essere corrisposti agli eredi o al legittimario l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto secondo le modalità fissate dall'art. 2122 cod. civ. Ai medesimi eredi o al legittimario, per i lavoratori deceduti già in servizio al 31 dicembre 1986, saranno, altresì, liquidate le somme ancora accantonate sul conto individuale del Fondo di previdenza di cui all'art. 25 del c.c.n.l. 29 maggio 1987.

#### Art. 50

(Certificato di servizio)

Cessato il rapporto di lavoro, il Consorzio a richiesta dell'interessato, ha l'obbligo di rilasciare un certificato ai sensi dell'art. 2124 cod. civ., contenente l'indicazione delle mansioni svolte e del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nel Consorzio.



Parte sesta  
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51  
(Mense aziendali)

Nelle unità produttive dove i lavoratori non abbiano la possibilità negli intervalli di rientrare al proprio domicilio per la consumazione del pasto, saranno prese opportune iniziative, d'intesa tra la Direzione del Consorzio e la R.S.U./R.S.A., per istituire mense e per stipulare convenzioni con ditte specializzate per la fornitura del pasto in ogni caso con partecipazione alle spese da parte dei lavoratori.

Le spese saranno per due terzi a carico del Consorzio e per un terzo a carico dei lavoratori.

L'istituzione della mensa non è in alcun caso sostituibile con indennità e i lavoratori non partecipanti alla mensa stessa non potranno usufruire di indennità sostitutiva. In caso di istituzione della mensa nella sede centrale, per i lavoratori operanti in sedi dislocate potranno essere adottate soluzioni sostitutive.

In sede aziendale potranno anche essere esaminate particolari situazioni che potessero determinare in merito all'utilizzazione della mensa da parte dei lavoratori.

Chiarimento e verbale

L'istituzione della mensa non può essere richiesta quando interessi un numero troppo esiguo di lavoratori addetti all'unità produttiva. Per unità produttiva s'intende ogni sede di lavoro.

Art. 52  
(Servizi sociali)

Le Direzioni del Consorzio, la R.S.U./R.S.A. e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipuleranno il presente contratto d'impegno a intervenire concordemente, laddove necessario, per sollecitare presso le autorità competenti la istituzione di asili nido, l'organizzazione di linee di trasporto pubblico alle e risolvere i problemi dei lavoratori e la realizzazione di mense pubbliche o interaziendali.

Art. 53  
(Norme transitorie e pignoranti economici)

1. UNA TANTUM

Per il periodo di carenza contrattuale 1° giugno 2012-31 marzo 2014 viene riconosciuta, al personale in servizio alla data del 1° aprile 2014, l'importo "una tantum", uguale per tutti, pari ad euro 250 al lordo delle ritenute di legge, non operativo agli effetti dei vari istituti, da corrispondere unitamente alle retribuzioni dei mesi di luglio 2014 (nella misura del 60%) e di gennaio 2015 (nella misura del 50%).

2. STIPENDIO BASE

Lo stipendio base del 3° Livello viene incrementato con le decorrenze sotto specificate dei seguenti importi mensili:

- Dal 1° aprile 2014: € 25;
- Dal 1° gennaio 2015: € 25; - Dal 1° maggio 2015: € 25;
- Dal 1° dicembre 2015: € 25.

Art. 54  
(Attività autonome e complementari)

Il presente contratto non si applica al personale addetto alle attività agricole, ivi comprese le stalle di stalla, alla lavorazione del tabacco e alle centrali del latte nonché al personale degli stabilimenti vinicoli o della essiccazione per esigenze stagionali o temporanee dei lavoratori, al personale stagionale della attività ortofrutticola e al personale delle attività industriali aventi carattere stagionale. Al personale sopra elencato si applicheranno integralmente i contratti collettivi ed eventuali accordi locali stipulati per le rispettive categorie di appartenenza.

Art. 55  
(Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto e all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016.

A  
(Tipologie e durata)

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire la formazione professionale per le mansioni nelle quali verranno impiegati ed è ammessa per mansioni sia operative che impiegatizie per livelli superiori al 6°, al sensi della classificazione prevista dal c.c.n.l. per i dipendenti del Consorzio agrario.
2. L'apprendistato disciplinato dal presente accordo è quello professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una specifica formazione attraverso attività lavorative, per i giovani di età compresa tra i 17 anni, se in possesso di qualificazione professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 52, o i 29 anni. La durata massima del periodo di apprendistato è di 24 mesi per qualifiche inferiori al 4° livello super mentre è di 48 mesi per qualifiche comprese tra il 4° e il 5° livello super.

B  
(Assunzione)

1. Il livello iniziale di assunzione non può essere inferiore per più di due livelli rispetto all'inquadramento spettante al termine del percorso formativo per l'acquisizione di una professionalità elevata o di un livello per compiti di minore contenuto professionale.
2. Gli apprendisti portatori di handicap sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1983, n. 482 e successive modificazioni.
3. Il periodo di apprendistato compiuto presso altre aziende sarà computato, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività.

C  
(Periodo di prova)

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti sarà pari al periodo di prova stabilito dal c.c.n.l. per i lavoratori inquadrati nel livello per il quale viene effettuato l'apprendistato.
2. Nel corso del periodo di prova è riservato il diritto di risolvere il rapporto senza obblighi di preavviso o di indennità alcuna. Se al termine del periodo di prova il rapporto non viene risolto, il lavoratore s'intende confermato in servizio.
3. Al termine del periodo di apprendistato, se il contratto non viene disdetto ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., previa preavviso o con corrispondenza della relativa indennità sostitutiva nella misura contrattualmente prevista, il relativo periodo verrà computato nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti contrattuali ad eccezione degli summati periodi di anzianità.

D  
(Obblighi del Consorzio)

1. Il Consorzio ha l'obbligo:
  - a) di consegnare all'apprendista all'atto dell'assunzione in forma scritta, il contratto contenente l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché del livello che sarà acquisito al termine del periodo di apprendistato;
  - b) di informare o di far informare all'apprendista alle sue dipendenze, l'addestramento necessario perché possa conseguire la qualifica convenuta in conformità agli standard generali fissati dalle regioni e dalle province autonome;
  - c) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
  - d) di non risolvere il contratto, superato il periodo di prova, prima che sia stato completato il periodo di apprendistato, fatto salvo ipotesi della risoluzione per giusta causa o giustificato motivo;
  - e) di non adibire l'apprendista a lavori di manovranza e di produzione in serie, di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o a lavori che non siano allineati alla mansione per la quale è stato assunto;
  - f) di non operare tolleranza alcuna sulla retribuzione per i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di perfezionamento complementare e per i

relativi esenti, nei limiti stabiliti dalle regolamentazioni emanate dalla regione o province autonome;  
g) di registrare nel libretto formativo l'ipotesi e gli esiti della formazione effettivamente.

### E (Obblighi dell'apprendista)

1. L'apprendista ha l'obbligo:
  - a) di seguire le istruzioni dei precetti alla sua formazione professionale e di porre l' massimo impegno nell'apprendimento degli insegnamenti che gli vengano impartiti;
  - b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - c) di frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
  - d) di osservare la norma disciplinare prevista dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti del Concorso agrari.
2. I precetti dell'insegnamento professionale rendono conto dei risultati dell'istruzione che debbono dare all'apprendista ed è loro dovere ritrarne periodicamente alla Direzione del Concorso i risultati della formazione professionale progressivamente conseguita dall'apprendista. Ai precetti verrà riconosciuta un premio di risultato da definirsi tra le parti.

### F (Trattamento economico)

1. La retribuzione è costituita dalla stipendio base e dalla intensità di occupazione per quindici mensilità, del trattamento esecutivo ex Fondo di previdenza e del premio di produzione nazionale con esclusione del premio di risultato.
2. Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione, come sopra definita, sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati in un livello sotto quello della destinazione finale nel caso di apprendisti il cui livello di arrivo è inferiore al 4° livello super. Nel caso di apprendisti il cui livello di arrivo è inferiore al 2° livello, per la prima metà del periodo sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati due livelli sotto quello della destinazione finale, mentre per la seconda metà del periodo sarà quella prevista per un livello al di sotto di quello della destinazione finale.
3. Nella ipotesi di apprendistato per le mansioni di 5° livello, la retribuzione sarà fin dall'inizio pari a quella prevista per il livello di inquadramento definitivo ridotto del 10% per i primi 12 mesi e del 5% per i successivi 12 mesi.

### G (Trattamento normativo)

1. L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori aventi la qualificazione stabilita nel progetto individuale ed è soggetto agli stessi obblighi previsti per tutti gli altri lavoratori.
2. L'apprendista ha altresì diritto a tutte le eventuali servizi aziendali apprestati per gli altri lavoratori con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'attività produttiva il cui il precetto lavoratore è inserito.

### H (Trattamento di malattia e infortunio)

1. In caso di malattia o infortunio l'apprendista, non in prova, ha diritto a 6 mesi di conservazione del posto e al seguente trattamento economico:
  - a) tenuta conto della qualifica rilevante al fine degli obblighi di legge o di impiego, alla prima retribuzione nella prima metà del periodo;
  - b) se l'intera retribuzione nella prima metà del periodo è inferiore al 50% per gli ulteriori tre mesi, assorbendo fino a concorrenza il trattamento erogato dagli istituti di assistenza e assicurativi.
2. Alla scadenza del periodo di conservazione del posto, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, il rapporto verrà risolto.
3. Lo stato di malattia, di infortunio o di estensione obbligatoria del lavoro per maternità non interrompe il contratto di apprendistato che si esaurisce con il completamento della durata convenuta.

### I (Attività formative)

1. Il numero di ore medie annue destinate alla formazione dell'apprendista è così stabilito in relazione al titolo di studio in possesso dello stesso:
  - scuola dell'obbligo: ore 120;
  - attestato di qualifica: ore 100;
  - diploma di scuola media superiore: ore 80.
2. In relazione al piano formativo, è in facoltà dell'azienda principiare in tutto o in parte le ore di formazione sopra previste.
3. Le ore di formazione effettuate presso altre imprese, presso gli istituti di formazione o presso enti riconosciuti dalla regione, scuole o università si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
4. Almeno 32 delle ore sopra indicate saranno dedicate alla disciplina del rapporto di apprendistato, all'organizzazione del lavoro aziendale, alle misure di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

### L (Limitazioni)

1. Il numero degli apprendisti non può superare la metà dei lavoratori qualificati nella specifica mansione, in servizio nel livello di destinazione finale. Nei Concorsi che occupano fino a 15 lavoratori non potranno essere occupati più di tre apprendisti.
2. Non si potrà procedere all'assunzione di nuovi apprendisti se non saranno stati licenziati in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato almeno due terzi degli apprendisti il cui rapporto sia scaduto nei 24 mesi precedenti alla nuova assunzione. Non si compulano ai fini del comma precedente gli apprendisti cessati dal servizio per dimissioni, per giusta causa o giustificato motivo, mancata superamento del periodo di prova o che abbiano rifiutato l'assunzione a tempo indeterminato.

### Art. 56 (Contratti di inserimento)

#### A (Finalità)

1. Il contratto di inserimento e re-inserimento ha lo scopo di favorire l'avvicinamento al lavoro di giovani o di disoccupati di lunga durata in un contesto organizzativo aziendale, mediante un progetto individuale di adattamento della preparazione scolastica e delle competenze professionali in possesso del singolo lavoratore.

#### B (Soggetti interessati)

1. Possono essere assunti con contratto di inserimento:
  - a) giovani di età compresa tra diciotto e ventinove anni;
  - b) lavoratori disoccupati di lunga durata, intendendosi per tale coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonoma sono alla ricerca di nuova occupazione e abbiano una età compresa tra i 28 anni e i 32;
  - c) lavoratori disoccupati con più di 60 anni che siano privi di un posto di lavoro;
  - d) donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche, individuate dai previsti decreti ministeriali, in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;
  - e) persone affette da grave handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1982, n. 104 e successive integrazioni e modificazioni.

#### C (Forma del contratto)

1. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta con specificazione del progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto con contratto a tempo indeterminato.

#### D (Periodo di prova e durata del contratto)

1. Il periodo di prova ha una durata pari a quella fissata dal c.c.n.l. per la generalità dei dipendenti dei Consorzi agrari con riferimento al definitivo livello di assunzione.
2. Il contratto ha una durata massima di diciotto mesi di effettiva prestazione lavorativa. Nel caso di reinsediamento di lavoratori con professionalità ed esperienze professionali connesse alle attività aziendali in cui vengono impiegati, il contratto potrà avere una durata massima di dodici mesi.
3. La stipulazione di contratti di inserimento dovrà essere preventivamente comunicata alle R.S.A./R.S.U.

E

(Contenuto del contratto e del progetto)

1. Nel contratto deve essere indicato:

- a) il progetto convenuto d'intesa con il lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze scolastiche del giovane o professionista possedute dal soggetto in corso di nuova occupazione, alla struttura aziendale in cui sarà inserito con l'obiettivo in questo caso di valorizzare la potenzialità o la professionalità già acquisite;
  - b) la durata del contratto;
  - c) il periodo di prova che sarà pari a quello contrattualmente previsto per il livello finale dell'inquadramento;
  - d) l'inquadramento iniziale e le graduellie successive;
  - e) la predizione dell'orario di lavoro in conformità al c.c.n.l. e se il rapporto è a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Nel progetto individuale di inserimento dovrà essere indicata la qualificazione a cui è preordinato il contratto di inserimento, nonché la durata e la modalità della formazione che in ogni caso non potrà essere inferiore a 32 ore, in parte anche con modalità telematiche.
3. La formazione teorica sarà impartita preliminarmente sulle nozioni relative alla prevenzione degli infortuni, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'istituzione delle attività e dell'organizzazione aziendale e, in via sussidiaria, sarà inoltre oggetto di preparazione per le indispensabili fasi di addestramento specifico ai fini del migliore adeguamento delle capacità culturali e professionali del lavoratore alle attività a cui viene affidato. L'attività svolta con contratto di inserimento verrà indicata nel certificato di servizio.

F

(Trattamento normativo)

1. Il lavoratore con contratto di inserimento ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori aventi la qualificazione stabilita nel progetto individuale con lo stesso contratto ed è soggetto agli stessi obblighi previsti per tutti gli altri lavoratori.
2. Il lavoratore con contratto di inserimento ha altresì diritto a fruire degli eventuali servizi aziendali apprestati per gli altri lavoratori con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'unità produttiva in cui il predetto lavoratore è inserito.
3. Nel caso il contratto di inserimento venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il periodo di lavoro prestato con tale contratto verrà computato per intero nell'anzianità di servizio esclusivamente ai fini del L.T.R. e degli eventuali passaggi di livello automatici connessi alle mansioni esercitate, mentre sarà preso in considerazione ai fini degli aumenti periodici nella misura del 50%.

G

(Trattamento economico)

1. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento verrà riconosciuta una retribuzione per la prima metà del periodo pari a quella stabilita dal c.c.n.l. per i lavoratori del Consorzio agrari di due livelli inferiori a quello di definitiva assegnazione, mentre per la seconda metà del periodo sarà quella stabilita per un livello inferiore. In caso di destinazione finale al 5° livello per la prima metà del periodo sarà quella stabilita per il 4° livello.
2. La retribuzione, erogata per quindici mensilità, è costituita dalla stipendio base e dall'indennità di contingenza. Verrà inoltre corrisposto il trattamento sostitutivo dell'ex Fondo di previdenza e il premio di produzione nazionale con esclusione del premio di risultato.

H

(Trattamento di malattia e infortunio)

1. In caso di malattia ed infortunio il lavoratore con contratto di inserimento, non in prova, ha diritto a sei mesi di conservazione del posto e al seguente trattamento economico:
- a) per i primi tre giorni di carenza per malattia non ha diritto ad alcun trattamento economico;
- b) per i giorni successivi di assenza, tenuto conto della qualifica riacquisita ai fini legali di orario o di impiego, alla intera retribuzione netta per tre mesi;
- c) alla retribuzione netta ridotta al 50% per gli ulteriori tre mesi, assorbente fino a concorrenza il trattamento erogato dagli Istituti assistenziali e assicurativi.
2. Alla scadenza del periodo di conservazione del posto, senza che il lavoratore abbia ripresa servizio, il rapporto verrà risolto.

I

(Disposizioni per l'assunzione con contratto di inserimento)

1. L'assunzione con contratto di inserimento potrà essere effettuata dai Consorzi che abbiano mantenuto in servizio, escluse una soglia minima di tre lavoratori, almeno il 70% dei lavoratori assunti con tale tipo di contratto nei diciotto mesi precedenti.
2. Al fine del precedente comma non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o quelli che, al termine del rapporto, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La limitazione di cui al presente articolo non si applica quando nei diciotto mesi precedenti sia venuto a scadere l'unico contratto di inserimento stipulato. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento non potrà superare il 15% dei lavoratori in servizio nel Consorzio ivi compresi i contratti a tempo determinato.

Art. 57

(Trattamento di fine rapporto)

1. Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, l'amministrazione seguirà il seguente ordine di priorità:
- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano i dipendenti o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) acquisto di prima casa di abitazione per i dipendenti con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che renda esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitano i dipendenti o familiari conviventi o familiari a carico; d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i dipendenti con familiari conviventi, alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato all'art. 10, che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano ottenuto alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o prestazioni che non siano previste dal Servizio sanitario nazionale di cui necessitano i dipendenti o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportino una spesa inferiore a due deciesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i dipendenti con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia abitualmente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i figli di dipendenti in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per i figli di dipendenti che abbia contratto matrimonio, quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario e in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figli di dipendenti;
- j) altri casi che rientrino comunque nella previsione di legge.
2. Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno alla graduatoria, se necessaria, verrà predisposta, previa consultazione della R.S.A., entro i due mesi successivi e approvata entro lo stesso termine dal Consiglio di amministrazione. La graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in promossa alla graduatoria. Qualora il numero delle domande sia inferiore al numero massimo delle domande accoglibili non si formerà la graduatoria e si darà corso all'erogazione subito dopo la scadenza del 28 febbraio. Altre domande potranno essere presentate anche in corso d'anno e verranno accolte sempreché ricorrano i requisiti previsti dal presente accordo, comunque nei limiti massimi previsti dalla legge.
3. Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata accompagnata, per l'acquisto o costruzione di una abitazione, da una dichiarazione di responsabilità in cui si precisi che lo stesso lavoratore o il figlio, a seconda dei casi, non è proprietario di alloggio, ovvero che, per l'eventuale rinaturazione di alloggio non idoneo ricorrono le condizioni previste al punto 7 del presente accordo. Qualora il limite numerico delle domande accoglibili non

consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

4. Per i casi urgenti di cui alle lett. a), b) e c) dal punto 1 si riconoscerà d'intesa con le R.S.U. l'anticipazione in qualsiasi momento, con scomparto della richiesta così esposta, dal numero di questa accoglibili nell'anno, o del numero di quelle accoglibili nell'anno successivo quando l'anticipazione sia stata concessa dopo il raggiungimento del limite massimo previsto dalla legge.

5. Per la collocazione in graduatoria delle domande concernenti l'acquisto o la costruzione di alloggio, le diverse condizioni previste dovranno risultare da ante notariale che riguarderà il capo famiglia o i suoi familiari a seconda dei casi contemplati al comma 1. Il Consorzio si riserva di effettuare gli opportuni accertamenti mediante visite presso la conservatoria dei registri immobiliari.

6. L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio nei limiti di legge è subordinata alla presentazione dell'atto notariale di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte in contanti del medesimo e gli oneri accessori, fermo restando la possibilità per l'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo. La documentazione notariale dell'acquisto della casa, in caso di acquisto con mutuo, potrà anche essere di data anteriore a quella di entrata in vigore della legge, qualora il dipendente intenda estinguere il mutuo o ridurre l'importo con il versamento di una somma in contanti. In tal caso la somma sarà direttamente versata, per conto del dipendente, all'istituto presso il quale il mutuo è concesso. Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, contratto di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notariale, dal libro sociale, dalla delibera del Consiglio di amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notariale di acquisto o alla cooperativa contestualmente all'atto notariale di assegnazione. In attesa dell'atto notariale di assegnazione può considerarsi valida la documentazione fornita dal Presidente della cooperativa.

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accette le cui si procederà: con il rientro tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferma restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

7. L'anticipazione può essere concessa anche con riferimento ad eventuali lavori di ristrutturazione dell'immobile d'uso contestualmente all'acquisto e resi necessari da esigenze abitative, nonché per l'effettuazione di lavori conseguenti a dichiarazioni di inagibilità da parte delle autorità competenti della casa di prima abitazione e già di proprietà del dipendente o di un figlio. L'anticipazione può essere altresì concessa per l'eventuale ampliamento (tramite acquisto o costruzione diretta) della casa di prima abitazione già di proprietà del lavoratore o di un figlio, qualora la medesima risulti non idonea alle esigenze familiari. Agli effetti di cui al presente punto, si considerano non idonee l'abitazione che sia costituita da un numero di vani, esclusi quelli accessori, inferiore a quello del componente il nucleo familiare così come risultante dai dati anagrafici.

Nel caso sia necessario fornire la graduatoria la ipotesi contemplata nel presente punto troverà collocazione in conformità delle condizioni di priorità di cui al punto 1.

Per le documentazioni vale quanto previsto per i casi di acquisto o costruzione della prima casa di abitazione, restando peraltro stabilito che nel caso di ristrutturazione si considera valida documentazione di spesa la dichiarazione giurata del responsabile dei lavori, della quale risulti che dati lavori sono stati eseguiti.

8. L'erogazione delle anticipazioni per interventi sanitari straordinari è subordinata alla presentazione di dichiarazioni rilasciate da Organismi sanitari di diritto pubblico e i dipendenti interessati dovranno successivamente esibire la documentazione delle spese sostenute per interventi e una dichiarazione di responsabilità per le spese non documentabili. Si considera valida documentazione di spesa la dichiarazione di responsabilità del sanitario recante su sua richiesta analitica gli interventi e le terapie effettuate. Analoga dichiarazione di responsabilità dovrà essere fornita dagli infermieri per i casi di assistenza domiciliare.

9. In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibito entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo qualora la restituzione avvenga mediante ritenuta sulla retribuzione, questo non potranno accedere il quinto della medesima. Rimane salva l'opposizione dei provvedimenti disciplinari.

In caso di aspettativa successiva all'assenza obbligatoria per maternità l'anticipazione del T.f.r. può essere concessa alle lavoratrici madri che ne facciano richiesta nel limite della differenza tra l'indennità a carico dell'INPS e l'importo della retribuzione al 100% normale della percezione. Detta anticipazione sarà effettuata anche in caso di aspettativa concessa o congedi per adozioni o affidamenti.

#### Art. 58

(Trattenuta del contributo sindacale)

Il Consorzio egriano provvederà alla trattenuta del contributo sindacale dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega dell'ente sottoscrittore dell'interessato.

La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'importo del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui il Consorzio dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore. Per le deleghe in alto valgono i contributi sindacali in vigore, salvo rinnovo delle deleghe stesse.

Il Consorzio effettuerà il versamento dei contributi sindacali, ai sindacati beneficiari, sui conti correnti che verranno comunicati dalle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori.

I versamenti dovranno essere effettuati entro il mese successivo a quello cui i contributi si riferiscono.

Il Consorzio trasmetterà alle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori, contestualmente ad ogni versamento sui conti correnti, elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

#### Nota verbale

Ai fini di ammortizzare la contribuzione prevista dal 2° comma, superando le eventuali differenze territoriali, il contributo sarà pari al 1% degli stipendi base (Allegato A).

#### Art. 59

(Costituzione delle rappresentanze sindacali)

##### Parte prima

#### COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

##### A

(Ambito ed iniziativa per la costituzione)

Nel Consorzio egriano si darà luogo alla costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di (sto presentato ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo per il recepimento del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del c.c.n.l.).

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare tale le Associazioni, diverse dalle Organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio Statuto ed atto costitutivo ed a condizione che:

- a) rappresentino almeno il 5% dei lavoratori aventi diritto al voto;
- b) accettino espressamente a formalmente i contenuti del presente accordo.

##### B

(Designazione della lista)

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale.

##### C

(Composizione della R.S.U.)

Alla costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste composte da compagine elettorale.

La parte residua al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. vigente ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nel due terzi.

##### D

(Attribuzione dei seggi)

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo. Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire i seggi o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione e risulterà attribuiti ai seggi alle liste che avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al 4° comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

E

(Composizione delle liste)

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie. Al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2085 cod. civ., nel caso di incidenza significativa dello stesso nella base occupazionale del Consorzio per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

F

(Numero dei componenti R.S.U.)

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti della R.S.U. sarà così determinato:

- a) 1 Rappresentante nei Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti;
- b) 4 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- c) 8 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- d) 9 Rappresentanti nelle unità produttive che occupano più di 201 dipendenti.

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 6 ed ai sensi dell'art. 28 della legge 30 maggio 1970, n. 300, i componenti della R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

G

(Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio)

La R.S.U. sostituisce la R.S.A. nella tutela dei diritti, permessi e prerogative previste dalla legge n. 300/1970 e dal c.c.n.l. di categoria e ad essa sono conferiti i compiti di tutela dei lavoratori e di agente contrattuale di 2° livello, unicamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali presentatrici delle liste ai sensi dell'art. 3.

H

(Durata e sostituzione nell'incarico)

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U., uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro 130 giorni precedenti la data di scadenza sopra prevista. Le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, interverranno per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 90 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo della R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni, o decadenza, di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti la R.S.U. non possono consistere in un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

I

(Revoca della R.S.U.)

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato ai componenti o alla totalità della R.S.U. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, convocata nei limiti del monte ore previsto dal c.c.n.l., ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato.

L

(Clausola di salvaguardia)

Le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 30 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alle discipline in esso contenute, partecipando alle procedure di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decaduta la R.S.A. o il C.d.A. precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

Parte seconda

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

A

(Validità delle elezioni - "Quorum")

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le norme della R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per la R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto. Nel caso in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

B

(Elettore attivo e passivo)

Hanno diritto al voto tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Fermo restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 2 mesi, ed il numero rappresentativo per ciascuna unità produttiva non sia inferiore a 10 lavoratori stagionali. L'esito in tal caso è in aggiunta ai componenti la R.S.U. di cui all'art. 7, Parte prima.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 8 precedente.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

C

(Presentazione delle liste)

Le Organizzazioni sindacali che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Parte prima, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni. Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori la lista dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

D

(Comitato elettorale)

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dal Consorzio, non candidato.

E

(Compiti del Comitato elettorale)

Il Comitato elettorale ha il compito di:  
a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alle rispondenze delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

- c) verificare la valida presentazione delle liste;  
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;  
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;  
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;  
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni rappresentative d'liste.

F  
(Scrutatori)

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

G  
(Segretezza del voto)

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

H  
(Schede elettorali)

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio, la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantirne la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore d'ufficio dalla votazione del Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta sull'indicazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predichiesta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

I  
(Preferenze)

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze data alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

L  
(Modalità delle votazioni)

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale in modo da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nei Consorzi con più unità produttive, le votazioni avranno luogo presso la sede del Consorzio o in una o più sedi decentralizzate, scelte con la Direzione aziendale. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dall'elenco esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

M  
(Composizione del seggio elettorale)

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

N  
(Attrezzature del seggio elettorale)

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

O  
(Riconoscimento degli elettori)

Gli elettori per essere ammessi al voto, dovranno presentare un documento di riconoscimento oppure essere riconosciuti da almeno due scrutatori.

P  
(Compiti del Presidente)

Il Presidente farà apporre all'elezione, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Q  
(Operazioni di scrutinio)

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, bianchi, ecc.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni di calcolo dandole atto nel proprio verbale. Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (schede, verbali) trasmesso dai seggi. Il plico sigillato, dopo la definitiva convocazione delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della Direzione.

R  
(Ricorsi al Comitato elettorale)

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al 1° comma e il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal completamento delle operazioni di cui al comma precedente o notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, all'azienda.

S  
(Comitato dei garanti)

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti istituito a livello territoriale. Tale Comitato è composto da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, rappresentative delle liste, e dall'Associazione nazionale sindacale dei consorzio d'edilizia preletto dal Direttore U.P.L.M.O. o da un suo rappresentante.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

T  
(Comunicazione delle nomine dei componenti delle R.S.U.)

La nomina a seguito di elezione dai componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale della OO.SS.

U  
(Adempimenti della Direzione aziendale)

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nelle singole unità produttive e quando necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

V  
(Disposizioni varie)

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori e i componenti del seggio elettorale, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.  
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della R.S.A., ed ora trasferiti ai componenti la R.S.U. in forza del presente accordo.

Z  
(Chiusura finale)

Il presente accordo sulla R.S.U. potrà costituire oggetto di modifica, integrazione o disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

Art. 60  
(R.S.)

In relazione a quanto previsto dall'art. 47, 4° comma, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, che demanda alla contrattazione collettiva le modalità di designazione ed esercizio delle funzioni del Rappresentante della sicurezza dei lavoratori, si è convenuto quanto segue.

A  
(Designazione del Rappresentante della sicurezza)

Al senno di quanto previsto al 2° comma dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, nei Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti il Rappresentante della sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori.  
Nei Consorzi e nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti il Rappresentante della sicurezza viene eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda.

Nei Consorzi che occupano più di 500 dipendenti in unità produttive prive di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale, in ciascuna delle quali sono occupati meno di 15 lavoratori, gli addetti a tali unità produttive eleggono nell'ambito della R.S.U./R.S.A. un Rappresentante della sicurezza ogni 100, o frazione di 100, dipendenti.

Nelle unità produttive con meno di 15 lavoratori, in cui sono dislocati impianti industriali di notevole rilievo e con attività non a carattere stagionale, il Rappresentante della sicurezza può essere eletto o designato anche al di fuori della R.S.U./R.S.A. purché si tratti di lavoratori in possesso di specifiche attitudini.  
Qualora la R.S.U./R.S.A. dovesse rassegnare le dimissioni prima della scadenza del mandato, il Rappresentante della sicurezza continua a svolgere il suo incarico fino a nuova elezione, con contratto a tempo indeterminato utilizzando i soli permessi previsti per l'assolvimento di tale funzione.  
Hanno diritto al voto e possono essere eletti tutti gli operai, impiegati e quadri non in prova che prestano la loro opera nell'unità produttiva. L'elezione si svolgerà a scrutinio segreto con le stesse modalità stabilite nell'accordo per l'elezione dei componenti la R.S.U./R.S.A. La durata dell'incarico è triennale ed il lavoratore eletto può essere rieleggibile.

Ad elezione effettuata, copia del verbale dello scrutinio, contenente l'indicazione del numero dei votanti ed il nome del lavoratore eletto verrà trasmessa alla Direzione del Consorzio.

B  
(Permessi retribuiti)

Al Rappresentante della sicurezza per l'assolvimento delle sue funzioni, verranno concessi i permessi retribuiti di seguito specificati:

- a) 12 ore annue, nei Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti;
  - b) 12 ore annue negli impianti industriali di notevole rilievo con attività non stagionali che occupano fino a 15 dipendenti;
  - c) 20 ore annue negli impianti industriali di notevole rilievo con attività stagionali che occupano più di 15 dipendenti;
  - d) 20 ore annue nei Consorzi che occupano da 15 a 50 dipendenti, elevata a 24 se il personale è tutto concentrato in una sola unità produttiva; 30 ore annue nei Consorzi che occupano da 51 a 100 dipendenti;
  - e) 40 ore annue per ciascun Rappresentante, nei Consorzi che occupano da 101 a 200 dipendenti;
  - f) 45 ore annue per ciascun Rappresentante nei Consorzi che occupano più di 201 dipendenti.
- Le ore di cui ai punti b) e c) sono cumulabili con quelle previste ai punti successivi.  
E' escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le riunioni periodiche di cui all'art. 56, 1° e 4° comma del D.Lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 106/2008.

C  
(Attribuzioni del Rappresentante della sicurezza)

Al fine dell'esercizio delle sue funzioni, il Rappresentante della sicurezza ha diritto:

- a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione del Consorzio di quali ambienti di lavoro intende visitare. Tali visite possono essere effettuate anche congiuntamente al Rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;
  - b) di ricevere informazioni e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al 1° comma, lett. e) ed f), dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, relative all'unità produttiva di cui è Rappresentante;
  - c) di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, lett. e), custodito presso l'azienda e lo stabilimento, ai sensi dell'art. 28, 4° comma, del D.Lgs. n. 81/2008.
- Il Rappresentante della sicurezza è tenuto a fare uso delle informazioni o della documentazione di cui ha preso visione in forma strettamente limitata alle sue funzioni nel rispetto della norma di legge relativa al segreto di ufficio.

D  
(Formazione del Rappresentante)

La formazione del Rappresentante della sicurezza, ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2008, deve essere effettuata con oneri a carico del Consorzio e si svolgerà mediante utilizzazione di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per lo svolgimento delle sue funzioni.

Il programma di formazione, se svolto direttamente all'interno del Consorzio, deve riguardare:

- a) le conoscenze generali in tema di obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro;
  - b) le conoscenze generali in tema di rischi relativi all'attività specifica del comparto aziendale di cui è espressione o delle relative misure di prevenzione e protezione;
  - c) le metodologie utilizzate per la valutazione dei rischi;
  - d) l'educazione sui metodi di illustrazione dei problemi relativi agli obblighi e diritti in materia di salute e sicurezza.
- Nel caso vengano introdotti nel processo produttivo nuove tecnologie che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà cura del Consorzio provvedere all'aggiornamento della formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori interessati.

In accordo con quanto previsto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano u.s. è prevista la formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) intercorrente in modalità F.A.D. qualora lo stesso sia in possesso della Formazione specifica effettuata in Azienda in conformità degli Art. 56 e 57 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., riguardante la Formazione Generale e Specifica da effettuarsi in corso triennale.

E  
(Informazione e formazione dei lavoratori)

In relazione a quanto previsto al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2008 i Consorzi forniranno ai lavoratori una adeguata formazione unitamente alle necessarie informazioni sui rischi connessi alle attività in generale svolte dall'azienda, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, sui rischi specificamente connessi alle mansioni a cui viene adibito e sulle procedure di pronto soccorso, di incendio e d'evacuazione.

Al lavoratore verrà altresì comunicato il nome del responsabile aziendale della sicurezza e del medico competente.

F  
(Riunioni periodiche e consultazioni)

In relazione a quanto previsto al 1° comma dell'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008, le riunioni periodiche saranno convocate per iscritto con almeno cinque giorni di preavviso e con indicazione degli argomenti d'ordine del giorno.

E' in facoltà dei Rappresentanti della sicurezza richiedere, in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio, la convocazione anticipata della riunione periodica. La consultazione dei Rappresentanti della sicurezza, nei casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, deve svolgersi con la dovuta tempestività ed è in facoltà dei predetti Rappresentanti formulare proposte sugli argomenti oggetto della consultazione.

Nel verbale da redigere sia al termine della riunione periodica, sia al termine della consultazione prevista dal richiamato decreto, dovranno essere riportate anche le eventuali osservazioni e proposte formulate dal predetto Rappresentante.

G  
(Organi paritetici e composizione delle controversie)

Ai sensi di quanto stabilito all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 le parti costituiranno a livello nazionale una Commissione con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative per la formazione dei lavoratori.

Ferma restando che è reciproca interesse del Consorzio e dei lavoratori ricercare in materia di sicurezza del lavoro soluzioni condivise ed attuabili, qualora dovessero insorgere valutazioni contrastanti in tema di diritti disciplinati dal presente accordo, la relativa controversia, stante la struttura della rete consortile, verrà direttamente rimessa alle parti nazionali che unitamente alle parti locali s'impegnano a ricercare una soluzione, ove possibile, concordata.

H  
(Disposizioni finali)

Per quanto non previsto dal presente accordo si farà riferimento alle disposizioni di legge. Nel caso vengano introdotte modifiche al D.Lgs. n. 81/2008 direttamente incidenti sul presente accordo, le parti s'incontreranno per approntare i necessari aggiornamenti.

Art. 61  
(Disposizioni generali)

Le disposizioni del presente contratto, sia nell'ambito di ogni regolamentazione come nel loro insieme, sono correlative e inscindibili tra loro e costituiscono un trattamento complessivo non cumulabile né in tutto né in parte con alcun altro trattamento collettivo. Il presente contratto uniforme, sostituisce e assorbe tutte le norme esistenti per effetto di accordati, di regolamenti, di contratti collettivi, di consuetudini generali o locali nonché i trattamenti di fatto collettivi, talché delle norme e trattamenti non possono essere invocati o applicati per regolare il rapporto tra il Consorzio e ciascuno dei suoi dipendenti.

Art. 62  
(Decorrenza)

Il presente contratto decorre dal 05 agosto 2016 al 04 agosto 2019

ESAARCO  
ESAARCO  
ESSARCO

CHIARI  
PESCARA  
NARDOLINI (27)

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



අනුගාමි

<i>Livelli</i>	<i>A decorrere dall'01.01.2016 €</i>	<i>A decorrere dall'01.01.2017 €</i>	<i>A decorrere dall'01.01.2017 €</i>	<i>A decorrere dall'01.01.2018 €</i>
1°	1.533,19	1.589,42	1.645,65	1.687,82
2°	1.389,58	1.440,47	1.491,36	1.529,53
3° super	1.189,94	1.233,91	1.276,88	1.309,48
3°	1.121,72	1.161,72	1.201,72	1.231,72
4° super	1.024,66	1.061,98	1.099,30	1.127,29
4°	960,99	995,94	1.030,89	1.057,11
5°	863,59	894,92	926,25	949,75
6°	750,88	778,01	805,22	825,63

of  
H  
K

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. Some legible names include 'Lin', 'LS', and 'P'. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be crossed out or written over others.

# Allegato B

Tabella delle indennità di contingenza

Livello	Importo
1°	662,49
2°	630,73
3° super	632,84
3°	630,15
4° super	628,57
4°	528,05
5°	524,41
6°	521,73

# Allegato C

Tabella aumenti periodici

Livello	Importo
1°	63,29
2°	80,81
3° super	17,00
3°	45,16
4° super	44,16
4°	43,12
5°	41,32
6°	39,51

# Allegato D

Tabella del premio nazionale per il personale  
assunto dopo il 1° gennaio 1989  
(salario base, indennità di contingenza, indennità di funzione)

Livello	Importo
1° Q	965,21
1°	950,77
2°	875,74
3° super	779,27
3°	746,28
4° super	727,60
4°	703,31
5°	678,24
6°	648,51

Per il personale in possesso di laurea agli importi sopra indicati va aggiunta l'indennità di laurea in misura prevista per il livello di assunzione.  
Per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 1988 il premio di produzione nazionale resta congelato in misure pari alla grafica percepita nel 1980 in riferimento all'anno 1989.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*