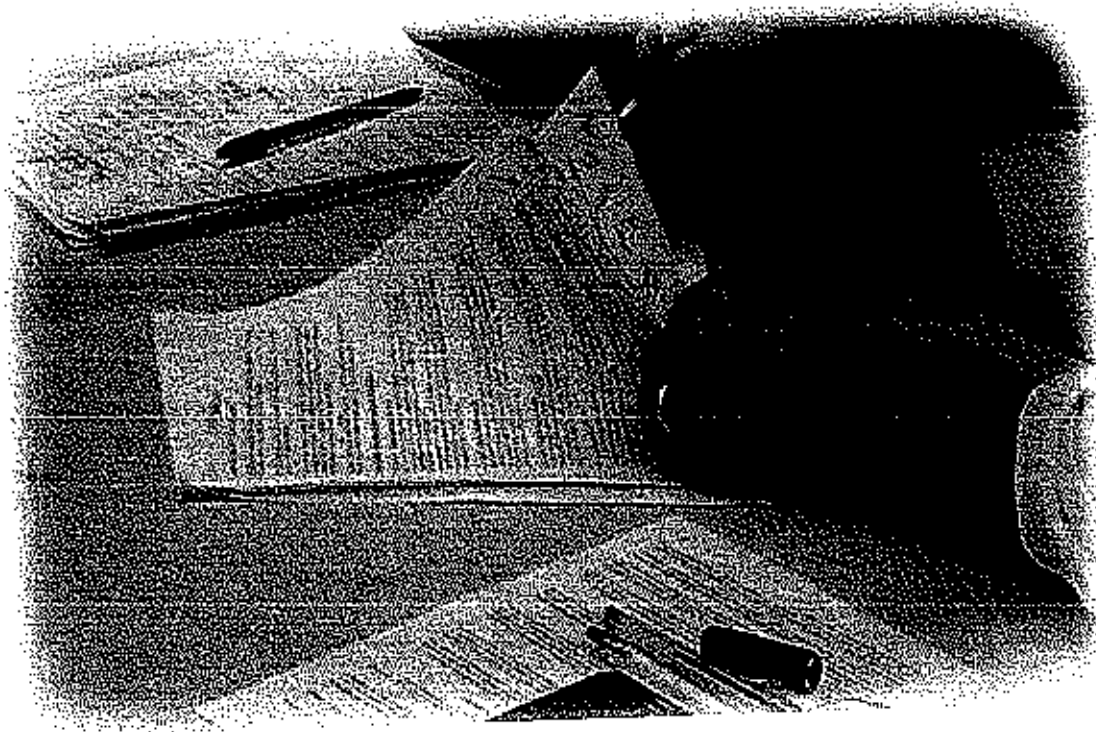


ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI



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 gli impiegati agricoli

Il giorno cinque, nel mese di agosto dell'anno duemillesadici, 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 Esercenti 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 Agricoltori - 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 Scuole
- 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.I.E. - Unione Generale del Lavoro - Federazione Nazionale Lavoratori Edili
- F.I.S.N.A.I.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 delle Scuole e della Formazione Professionale CGEL in sigla FENALC 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 Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Il Presidente
Tommaso Di Fezio

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 Arezzo
David Conti

David Conti

ONAPS - CIU
Il Presidente
Ing. Salvatore Avanzato

Salvatore Avanzato

F.I.S.N.A.I.C.T.A. U.G.L.
Il Segretario Generale
Steven Baldo Marzotto

Steven Baldo Marzotto

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 Dercenno

Raffaele Dercenno

FENALC CGEL
Il Segretario Generale
Graziano Mesuraca

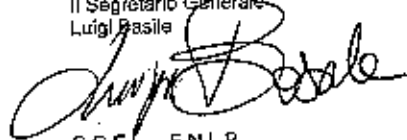
Graziano Mesuraca

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

Vincenzo De Fazio

6 L

Il Segretario Generale
Luigi Basile

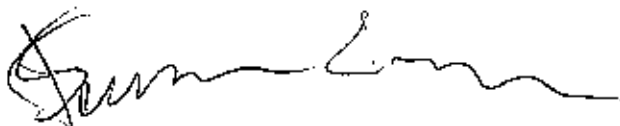


C.G.E.L. - F.N.L.P.
Il Segretario Generale
Salvatore Meli



FLAAF CGEL
Il Segretario Generale
Pietrolucci Luca

FENALS CGEL
Il Segretario Generale
Luigi Strada



FNAOPS CGEL
Il Segretario Generale
Vincenzo Lauricella

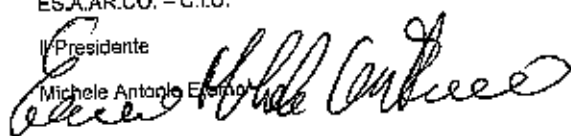


le Parti Sociali Datoriali:

ES.A.AR.CO. - C.I.U.

Il Presidente


Michele Antonio Eramo



ES.A.AR.CO. Artigianato

Il Presidente

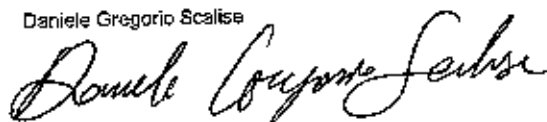
Ignazio Vania



ES.A.AR.CO. Autotrasporti

Il Presidente

Daniele Gregorio Scalisa



ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario

Il Presidente

Adriano De Biase



ES.AAR.CO. Vigilanza e Sicurezza

Il Presidente

Mario Perri



CEPA-A

Il Presidente Nazionale

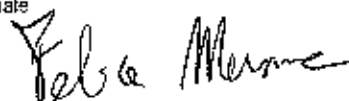
Daniela Gregorio Scalise



CEPA-A Chimica

Il Presidente Nazionale

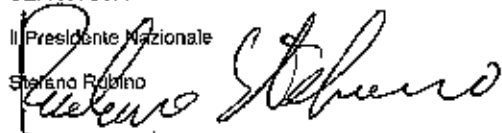
Felice Masuraca



CEPA-A Scuola

Il Presidente Nazionale

Stefano Ruffino



CEPA-A Sanità

Il Presidente Nazionale

Emilio Bonometti



CEPA-A Agricoltura

Il Presidente Nazionale

Mario Moccia



CEPA-A Commercio

Il Presidente Nazionale

Felice Columbia



CEPA-A Turismo

Il Presidente Nazionale

Piero Papapietro



CEPA-A Costruttori Edili e Affini

Il Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches

Ernesto Bruziches

CEPA-A Pesca

Il Presidente Nazionale

Alberto Del Vaio

Alberto Del Vaio

CEPA-A Industria

Il Presidente Nazionale

Francesco Mummura

Francesco Mummura

CEPA-A Federcoop

Il Presidente Nazionale

Francesco Mummura

Francesco Mummura

SAI

Il Presidente

Daniele Gregorio Scallise

Daniele Gregorio Scallise

CILA

Il Presidente

Antonino Gasparo

Antonino Gasparo

ASSO PONTEGGI

Il Presidente

Alessandro Locatelli

Alessandro Locatelli

FER

Il Presidente

Antonello Talarico

Antonello Talarico

PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario

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 dai consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario.

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti 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 FE.N.A.L.S. CGEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS

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

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

Categoria	Milioni nazionali di sterling mensile congelato fino al 05/08/2018
1ª	1.432,88
2ª	1.311,87
3ª	1.208,35
4ª	1.159,69
5ª	1.091,68
6ª	1.039,23

Art. 2 - Ente bilaterale

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 EBIAGRI 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.

Le Parti Sociali di cui sopra convergono 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. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

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

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

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 da 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

AGRICOLTURA - Impiegati

ES.A.A.R.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per gli impiegati agricoli

01 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

RINNOVATO IL

05 AGOSTO 2015

(Decorrenza: 05 agosto 2015 / Scadenza: 04 agosto 2019)

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.A.R.CO.
- ES.A.A.R.CO. Agricoltura
- ES.A.A.R.CO. Autotrasporti
- ES.A.A.R.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.A.R.CO. Migrazione e Sicurezza
- FEAZ Agricoltura - Federazione Es.A.A.R.Co. Aziende Agricole
- FECD - Federazione Es.A.A.R.Co. Coltivatori Diretti
- FEIA - Federazione Es.A.A.R.Co. Imprenditori Agricoli
- Federazione Es.A.A.R.Co. Commercio
- Confederazione Europei Professionisti e Aziende-Associati 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 Italiane in sigla SAI
- Federazione Europea Rifiutizzatori in sigla FER
- ASSO PONTeggi
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Associazione 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 S.I.C.E.L.
- 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 delle Scuole e della Formazione Professionale CGEL in sigla FENALIS CGEL
- Federazione Nazionale Autonomi 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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like N, A, L, R, P, S, and others.]

INDICE

Titolo I

PARTI INTRODUTTIVA

- Art. 1 - (Oggetto e sfere di applicazione del contratto)
- Art. 2 - (Strutture ed assalto del contratto)
- Art. 3 - (Durata, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)
- Art. 4 - (Condizioni di miglior favore)
- Art. 5 - (Ente Bilaterale ed Osservatorio nazionale)
- Art. 6 - (Sistema di formazione professionale o continua)

Titolo II

CONSTITUZIONE DEL RAPPORTO

- Art. 7 - (Assunzione a tempo indeterminato ed a tempo)
- Art. 8 - (Periodo di prova)
- Art. 9 - (Disciplina del rapporto d'impiego)
- Art. 10 - (Rapporti di lavoro a tempo parziale)
- Art. 11 - (Contratti di inserimento)
- Art. 12 - (Rapporti di lavoro per il personale al primo impiego presso aziende agricole - Sostegno di disegnero)
- Art. 13 - (Apprendistato professionalizzante)
- Art. 14 - (Contratto di somministrazione di lavoro)
- Art. 15 - (Impegni della parte in relazione al mercato del lavoro)

Titolo III

CLASSIFICAZIONE

- Art. 16 - (Classificazione del personale - Variazioni di mansioni e di qualifica)

Titolo IV

NORME SUI QUADRI

- Art. 17 - (Disciplina dei quadri)

Titolo V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- Art. 18 - (Orario di lavoro)
- Art. 19 - (Lavoro straordinario, festivo, notturno)
- Art. 20 - (Riposo settimanale)
- Art. 21 - (Giorni festivi - Festività nazionali e infrasettimanali)
- Art. 22 - (Ferie)

- Art. 23 - (Permessi)

- Art. 24 - (Congedi parentali)

- Art. 25 - (Permessi per la frequenza a corsi di studio - Formazione continua)

- Art. 26 - (Congedi per la formazione)

Titolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 27 - (Retribuzione)
- Art. 28 - (Contingenza)
- Art. 29 - (Ex aequo mobile)
- Art. 30 - (Aumenti periodici per anzianità di servizio)
- Art. 31 - (13^a e 14^a mensilità)
- Art. 32 - (Indennità di cassa)
- Art. 33 - (Vanzetti di trasporto)
- Art. 34 - (Trasferimento)

Titolo VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

- Art. 35 - (Malattia ed infortunio)
- Art. 36 - (Previdenza integrativa)
- Art. 37 - (Previdenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale)
- Art. 38 - (Fondo sanitario impiegati agricoli)
- Art. 39 - (Fondo pensione integrativa)
- Art. 40 - (Tutela della salute)
- Art. 41 - (Lavoratori assai dipendenti)

Titolo VIII

SOSPENSIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO LICENZIAMENTO

- Art. 42 - (Richiamo alle armi)
- Art. 43 - (Cessione e trapasso di azienda)
- Art. 44 - (Trasferimenti)
- Art. 45 - (Assettamento)
- Art. 46 - (Provvedimenti disciplinari)
- Art. 47 - (Preavviso di risoluzione del rapporto)
- Art. 48 - (Disciplina dei licenziamenti individuali)
- Art. 49 - (Dimissioni)
- Art. 50 - (Trattamento di fine rapporto)
- Art. 51 - (Indennità in caso di morte)
- Art. 52 - (Anzianità convenzionale)
- Art. 53 - (Modalità relative alla cessazione del rapporto)
- Art. 54 - (Certificato di servizio)

Titolo IX

DIRITTI SINDACALI

- Art. 55 - (Delegato di azienda)
- Art. 56 - (Rappresentanze sindacali unitarie)
- Art. 57 - (Permessi sindacali)
- Art. 58 - (Funzioni del delegato aziendale)
- Art. 59 - (Diritti sindacali)
- Art. 60 - (Sistemi e procedure d'informazione)
- Art. 61 - (Controversie individuali)

Art. 53 - (Contributo centralizzato)

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 80 - (Exclusivitate de informație - Arhivare confidențială)

A;B;E;F;G;H;I

This block contains various handwritten marks, including names like "LW", "M", "H.", "RF", "Lu", "TP", "LB", and several stylized initials or signatures such as "SS", "J", "S", "R", "V..", and others. Some are crossed out or written over existing marks.

Testo del c.c.n.l.

TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1

(Oggetto e sfera di applicazione del contratto)

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o comunque associata che svolgono attività agricola, nonché attività affini e connesse - comprese le attività florovivaistiche (1) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli impiegati e quadri da esse dipendenti.

Il c.c.n.l. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2136 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali, a titolo esemplificativo:

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- la azienda ortofrutti-verde;
- la azienda olericole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese la piscicoltura; le aziende vitivinicole;
- la azienda fungicole;
- la azienda casearie;
- le aziende latticostitrici;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- la azienda florovivaistica-venatoria;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti.

(1) Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistica produttiva di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttiva di piante ornamentali da serra;
- 3) produttiva di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttiva di bulbi, sementi di fiori, piante portesanti, talee per fiori e piante ornamentali.

Art. 2

(Struttura ed assetto del contratto)

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

Contratto nazionale

Il c.c.n.l. ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello territoriale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei ricami nazionali di stipendio di cui all'art. 27, Tab. 1 nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà risarsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia o del mercato del lavoro, del confronto complessivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ultimo punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti delle retribuzioni del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Contratto territoriale

Il contratto territoriale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di validità del c.c.n.l. ed ha durata quadriennale.

La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificamente rinviate dall'art. 64 del c.c.n.l., secondo la modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi o quasi stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà risarsi al primo biennio di validità del contratto territoriale medesimo e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

Ultimo punto di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti delle retribuzioni del precedente biennio del c.c.n.l.

La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipula del contratto territoriale, sullo stipendio contrattuale di cui all'art. 27, comma 5. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile di cui alla lett. a) del prodotto 5° comma dell'art. 27.

Le parti, in sede di rinnovo del contratto territoriale, potranno inoltre prevedere erogazioni straordinarie correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed eventuale come obbiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Tali programmi potranno essere individuali anche distintamente per settore merceologico.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere la caratteristica idonea per l'applicazione dello specifico regime contributivo-providenziale e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati in caso di successiva definizione di detta erogazione.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

Impegno a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si impegnano a concordare entro un anno dal rinnovo del presente c.c.n.l. linee-guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Le linee-guida così definite potranno essere aggiornate e/o rivedute dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo.

Art. 3

(Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)

Il presente contratto, in vigore dal 06 agosto 2016 al 04 agosto 2019 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte la sua proposta 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento. Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né proterranno ad azioni dirette.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 4

(Condizioni di miglior favore)

I contratti territoriali non possono derogare dalle norme del presente contratto. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti in vigore.

Art. 5

(Ente Bilaterale ed Osservatorio Paritetico Nazionale)

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

L'Osservatorio Paritetico Nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali: - le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro o le altre problematiche ad esso connesse;

- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;

- i processi di organizzazione del comparto produttivo e del loro mercato e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche distributive contrattuali ed i loro andamenti, con particolare riferimento a quelle del livello provinciale; la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.
L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.
L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio, designati partecipiamente dalle parti contraenti.

Art. 6
(Sistema di formazione professionale e continue)

Le parti convergono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'incontro anche col tempo di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1) Fondo Interprofessionale per la formazione continua, denominato FONDO CONOSCENZA;

2) EBIAGRI;

1) Il Fondo Interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato FONDO CONOSCENZA di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,3 per cento di cui all'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 e dallo quota assegnata a valore sul terzo della risorsa derivanti dalla stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse e dei piani concordati tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti ritengono necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi mirati a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa. Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendano realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad EBIAGRI per le attività di studio o ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2) EBIAGRI è l'Ente Bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale categorandosi con gli Organismi similari a livello europeo, interleguendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, EBIAGRI ha riferimento alle sedi territoriali (Osservatori) previsti dal c.c.n.l.

Al fine di favorire lo sviluppo della formazione continua a livello territoriale, le parti potranno prevedere, tramite accordi al medesimo livello, le modalità di attuazione di Organismi territoriali periferici.

TITOLO II
CONSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 7
(Assunzione a tempo indeterminato ed a termine)

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno e salvo quanto diversamente stabilito dalle parti si intende a tempo indeterminato.
L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dai contratti territoriali.

Il contratto con prefessione di termine deve essere giustificato dalla specificità del rapporto o potrà aver luogo nei soli casi di:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per un'opera definita;
- negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata nelle forme di legge.

Le clausole contrattuali devono essere conformi alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nelle loro parti complessive, a esse inferiori.
Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Art. 8
(Periodo di prova)

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In mancanza di questo l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti territoriali per la categoria cui l'impiegato stesso appartiene in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 1°, 2° e 3° categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4°, 5° e 6° categoria.

Per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 1° dicembre 2012 il periodo di prova è fissato in mesi 6 per gli impiegati di 1° e 2° categoria, in mesi 5 per gli impiegati di 3° e 4° categoria e in mesi 3 per gli impiegati di 5° e 6° categoria.

Appena avverrà l'assunzione dell'impiegato, il datore di lavoro deve fare denuncia all'ENPAIA o all'INPS.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza e alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

I natalizi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso; in tal caso l'impiegato deve, entro trenta giorni, restituire l'abitazione eventualmente fornita.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma e il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato. In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché al dodicesimo relativo e ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 22, 31 e 50 del presente contratto.

Qualora il recesso venga effettuato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto, per sé e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessario a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di trasferta, sempre che il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

Art. 9
(Disciplina del rapporto d'impiego)

L'impiegato è tenuto ad espletare le mansioni affidategli dal datore di lavoro, prestando l'attività richiesta dalla normale gestione dell'azienda sia nel campo tecnico, sia in quello economico-amministrativo ed in quello della sperimentazione e ricerca.

Egli è tenuto ad osservare i regolamenti o le norme in uso nell'azienda, purché non siano in contrasto con il presente contratto e con i contratti territoriali nonché con gli accordi individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o a chi per esso:

- a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata nei limiti ed in conformità delle direttive generali del datore di lavoro e, in genere, di ogni altro inerente al proprio ufficio;
- b) della regolare esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, comprese la registrazione della situazione, quando queste mansioni gli vengono affidate.

Nel caso in cui l'impiegato debba il compito di redigere i bilanci o di presentare rendiconti periodici, il datore di lavoro dovrà effettuare, di norma, le sue osservazioni entro sei mesi dalla presentazione del bilancio o dei rendiconti stessi;

- c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze di autorità competenti, contratti di lavoro o capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi esecutivi.

Qualora l'impiegato si trovi nell'impossibilità di provvedere all'osservanza delle leggi, ordinanze, ecc. o comunque si trovi nella impossibilità di espletare le mansioni affidategli, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile, il datore di lavoro o chi per esso.

Art. 10
(Rapporti di lavoro a tempo parziale)

La durata massima del periodo di accreditamento è fissata come segue:

Categoria	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Credito complessivo
1*	18	18	24	60
2*	18	18	24	60
3*	12	12	24	48
4*	12	12	24	48
5*	-	-	24	24

Periodo di prova
Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto a un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione cui consegue il contratto.

Malattie e infortunio
In caso di malattia e infortunio sul lavoro, all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati assunti a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli Istituti previdenziali e assistenziali.

Inquadramento e retribuzione
L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:
- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale; - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; - nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Formazione
Cui di seguito si delineano gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione o articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, ecc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
Il monte ore di formazione, interno o esterno all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue.

La formazione potrà essere erogata in tutto o in parte all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formative e cioè delle capacità di erogare direttamente o di organizzare, avvalendosi anche di dotazioni esterne, l'erogazione di interventi formativi. Tale capacità deriva dalla presenza di locali adeguati, figure idonee a ricoprire il ruolo di tutor, personale con esperienza o titolo di studio adeguato in grado di trasferire competenze.

La formazione potrà essere erogata anche con modalità "e-learning", "on the job" e in affiancamento.

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2003. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.

Le parti si danno atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le Associazioni dei datori o prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

Nella materia dell'attuazione della legislazione regionale, le parti, al fine di dare piena e immediata attuazione, su tutto il territorio nazionale, al rapporto di apprendistato professionalizzante, definiscono, in allegato, i profili formativi del settore agricolo, ai sensi e per gli effetti del comma 5-bis, art. 49, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, (Allegato 1).

Tali profili formativi, per ciascuna dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche, potranno essere successivamente aggiornati e integrati dalle medesime parti, anche con il supporto tecnico di Agrifam.

Art. 14

(Contratto di somministrazione di lavoro)

Il contratto di somministrazione di lavoro pari a quadri e agli impiegati agricoli è disciplinato secondo i termini di cui all'art. 15

Art. 15

(Impegni della parte in relazione al mercato del lavoro)

Il ricorso al lavoro in somministrazione è consentito nei casi di temporanea utilizzazione in qualsiasi non prevista dai normali aspetti produttivi aziendali, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, nonché nelle seguenti ipotesi:

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa fare fronte con le normali organiche aziendali per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminato nel tempo e che non possa essere attuato ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;
- per l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro in somministrazione impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare, per ciascun trimestre, la metà dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro in somministrazione sino a 5 prestatori di lavoro, purché non superino il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

TITOLO III CLASSIFICAZIONE

Art. 16

(Classificazione del personale - Variazioni di mansioni e di qualifiche)

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, rispettivamente le prime tre di concetto e le ultime tre d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione e apporto di iniziativa.

1ª categoria

Dichiaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il titolare di lavoro o con il dirigente o con il quadro all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

Profili

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali, di produzione e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1ª categoria il Direttore del centro elaborazione dati.

Rientrano nella 1ª categoria gli "agenti" che, pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'attività di azienda prive di Direttore e ai quali sono affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri e incombenze propri di della 1ª categoria e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente, nelle aziende vinicole rientrano nella 1ª categoria quegli "enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'attività di aziende prive di Direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino e di altre bevande alcoliche.

2ª categoria

Dichiaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativa potere d'iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o al posto di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profili

Capo reparto, Capo ufficio tecnico, commerciale, vendite, amministrativo.

Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione e al licenziamento del personale operaio o dei coloni; che è incaricato della tenuta dei primi libri contabili.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e della vinaccia scegliendo modalità e tempi dell'effettuazione dei lavori. Assista, anche all'verso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi o giardini.
Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programmava le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le pressioni esistenti nelle aziende, valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché le forme, la periodicità e i supporti relativi.

Analista: l'impiegato che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti integrati in azienda.

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione.
Responsabile commerciale della programmazione, promozione e valorizzazione delle attività agricolo-silviche, in possesso di idonea titolo di studio e/o di qualificazione professionale.

5ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo, commerciale, logistico in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono al superiore, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profilo

Sottosegretari - contabili - impiegati amministrativi o commerciali - aiuto analogo - corrispondente in lingue estere.

Guida turistica, in possesso di abilitazione ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Impiegato addetto ai controlli di qualità, alla tracciabilità, rintracciabilità e origine dei prodotti.

4ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o del loro superiore, eseguono le istruzioni per il disegno di operazioni contabili, amministrative, commerciali e simili, nonché per il disegno delle operazioni culturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profilo

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali e ai reparti - operatori CED - disegnatori tecnici - magazzinieri, anche di azienda vitivinicola, cioè gli impiegati cui è affidato il coordinamento delle attività del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quanto altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato e alla relativa registrazione contabile/amministrativa. 5ª categoria.

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profilo

Addetti a semplici mansioni di segreteria - addetti alle spedizioni - terminalisti CED addetto all'acquisizione dei dati.

3ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profilo

Uscieri - fattorini - commessi.

...

L'impiegato deve essere iscritto alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e ritenuto con il trattamento economico a esso corrispondente.
In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dell'Accordo Interconfederale del 27 luglio 2015, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2112 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione prevista presso l'Ente Bilancia EBBAGRI facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale o del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.
Il lavoratore che è scelto a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ed esclusione degli elementi retributivi legati alla anzianità del precedente inquadramento da cui proviene.
Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, la Parti, firmatarie del presente atti, avviano trattative con le RISORSE e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, ferma restando il superiore interesse della Parti al mantenimento qualitativo-economico del lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.
L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica per un periodo di due mesi.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore assente per malattia, infortunio, ferie, permesso o richiamo alle armi, non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.
Fermo restando il potere attribuito alla contrattazione territoriale in materia di classificazione del personale ai sensi dell'art. 64, lett. a) del presente contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolta, nel rapporto della declaratoria di ciascuna categoria.

TITOLO IV NORME SUI QUADRI

Art. 17 (Disciplina dei quadri)

a) Definizione della figura dei quadri
In applicazione dell'art. 2 della legge 13 maggio 1995, n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, operando alla diretta dipendenza del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.
Ciò premesso, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che, nell'ambito della 1ª categoria degli impiegati agricoli, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.
Si riconosce pertanto, la qualifica di "quadro" a quegli impiegati che assumono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.
A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa autonoma di lavoro prevista per il personale direttivo.
b) Indennità di funzione
Alla categoria dei quadri come individuata nella precedente lett. a), spetta, con decorrenza dal 1º giugno 2009, una indennità mensile pari a 165 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

c) Valutazione e mansioni di qualifica

In base all'art. 6 della legge 18 maggio 1985, n. 150, nel caso di svolgimento delle mansioni di quadro da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuto per sostituire lavoratori assenti con dritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali (1).

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo c.c.n.l., i cui massimali e le coperture quote di premi e cariche della azienda saranno formalizzate in apposito separato accordo fra le parti.

(1) La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a cause del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi (art. 5, legge 13 maggio 1985, n. 150).

TITOLO V
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 18
(Orario di lavoro)

Con decorrenza del 1° agosto 1989, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, può essere compilato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma o per le altre, o compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modelli e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni svolte da alcune figure impiegate.

La mezza giornata o la intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

Art. 19
(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 18;

b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 8,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00 nel periodo in cui è in vigore l'ora legale;

c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 21.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta e autorizzazione, da darla di volta in volta, del datore di lavoro o da chi lo rappresenta; deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corrispondenza della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 27, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario: 30%;

b) lavoro notturno: 50%;

c) lavoro festivo: 50%;

d) lavoro straordinario festivo: 60%;

e) lavoro festivo notturno: 65%.

Fermo restando quanto disposto dai commi precedenti, considerato, tuttavia, che per alcune categorie impiegate lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 18 del presente contratto è demandata alla contrattazione territoriale la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corrispondenza di una particolare indennità a tali figure impiegate, a titolo di corrispettivo per le assenze di cui sopra, rapportate ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile ed al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

E' consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando contemporaneamente il diritto a riposi compensativi dalle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano del costo, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione territoriale (parce delle ore).

Qualora si renda impossibile il godimento del riposo entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella banca ore e non fruita.

Art. 20
(Riposo settimanale)

Gli impiegati hanno diritto al riposo settimanale di 24 ore consecutive, di notte in coincidenza con la domenica.

Se per esigenze dell'azienda fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, dovrà essere corrisposta il riposo compensativo di 24 ore consecutive in altro giorno della settimana. Nel caso di lavoro prestato di domenica, all'impiegato spetta la sola maggiorazione prevista dall'art. 19 per il lavoro festivo.

Ove nella domenica l'impiegato effettua ore straordinarie o notturne, verranno corrisposte le rispettive percentuali di maggiorazione previste per il lavoro straordinario festivo e per il lavoro festivo notturno.

Art. 21
(Giorni festivi - Festività nazionali e infrasettimanali)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

a) Festività nazionali:

- il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;

- il 1° maggio - Festa del lavoro;

- il 2 giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica; - il 4 novembre - Giorno dell'unità nazionale.

b) Festività infrasettimanali:

- il primo dell'anno;

- il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;

- il giorno di lunedì dopo Pasqua;

- il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

- il 1° novembre - Ognissanti;

- il 25 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;

- il 25 dicembre - giorno di Natale; - S. Stefano - festa del Patrono del luogo.

Tuttavia, anche in detta ricorrenza il personale appartenente alla 1°, 2°, 3° categoria deve assicurare lo svolgimento di quelle attività aziendali strettamente indispensabili.

Per il trattamento economico da prestarsi agli impiegati nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 280 e 21 marzo 1954, n. 80 e cioè:

1) agli impiegati che prestano la loro opera nelle festività nazionali indicate alla lett. a) è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora le festività ricorrono nel giorno di domenica, spetterà agli impiegati una ulteriore retribuzione corrispondente all'equivalente giornaliera;

2) agli impiegati che prestano la loro opera nelle festività infrasettimanali, indicate alla lett. b), anche se dette festività cadono di domenica, è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi ed a parziale modifica del punto 7 del Protocollo di intesa del 31 maggio 1977, sul contenimento del costo del lavoro per impieghi agricoli, tenuto presente il D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 732, il trattamento per le "ex giornate festive" sarà il seguente:

- a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla citata legge n. 93 del 31 marzo 1954 per i casi di feste nazionali coincidenti con la domenica come stabilito dal precedente 3° comma, punto 1. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa e tutti gli effetti;
- b) per le 4 giornate ex festive (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) che diventano lavorative a tutti gli effetti, agli impiegati agricoli che prestano la loro opera in tali giornate, sempreché le esigenze dell'azienda lo consentano, saranno riconosciute altrettante giornate di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata tra le parti, datore di lavoro ed impiegato, preferibilmente in via continuativa.
- In alternativa, ed in sostituzione delle giornate di riposo compensativo, la prestazione di lavoro effettuata nelle predette festività soppressa, potrà essere compensata, per tutta la quarta giornata o per alcune di esse, con la corrispondenza, in aggiunta alla normale retribuzione mensile contrattualmente dovuta, di una ulteriore giornata di paga, pari ad 1/28 della retribuzione mensile.

Art. 22

(Ferie)

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda - compreso il primo - ed un periodo di ferie retribuite di giorni 33 lavorativi, fermo restando quanto previsto dal 5° comma dell'art. 19.

Le assenze per malattia, infortuni, i periodi di cura stabiliti dall'Opera nazionale per gli invalidi di guerra, i congedi matrimoniali, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri casi motivati non sono computabili nelle ferie. Il periodo di ferie deve essere concordato tra le parti tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle indisposizioni dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongano, il datore di lavoro e l'impiegato possono concordare di sostituirlo, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a giorni 15. E' facoltà dell'impiegato scegliere uno di tali periodi di ferie, secondo le sue necessità e nell'epoca dell'anno di suo gradimento.

Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differirle o interrompere le ferie salvo, in tal caso, il diritto di rimborso all'impiegato delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede o salvo il diritto di fare entro il mese di marzo dell'anno successivo, dei giorni di ferie non goduti. L'impiegato che per esigenze di servizio non abbia usufruito in tutto o in parte, del periodo di ferie spettante, ha diritto alla indennità sostitutiva per i giorni non goduti valutata a norma dell'art. 27.

Nel caso di cessazione del rapporto, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esse, l'impiegato ha diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute.

Qualora l'impiegato, al momento della cessazione del rapporto, non abbia maturato il diritto al periodo completo di ferie, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

In caso di ferie flessibile ai sensi dell'art. 18 commi 2 e 3, nonché negli altri casi di orario variabile, il computo delle ferie può essere rapportato a ore.

Art. 23

(Permessi)

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto a un permesso straordinario di 10 giorni con retribuzione normale.

L'impiegato ha altresì diritto a permessi retribuiti pari a giorni 3 per motivi familiari o per altri casi.

I predetti permessi possono essere goduti anche in modo frazionato.

In occasione della nascita, dell'adozione (matrimoniale o dell'adempimento pre-adolescente di un minore (provvedimento di affidamento a scopo pre-adolescente) o riconducendo all'impiegato un giorno di permesso retribuito.

Durante tali permessi l'impiegato è considerato a ogni effetto in attività di servizio.

Art. 24

(Congedi parentali)

In materia di congedi parentali, di riposo e permessi per i figli con handicap grave, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 52, comma 1, del citato Testo Unico, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando la certificazione di nascita, nonché l'eventuale documentazione giustificativa, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a presentare il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 25

(Permessi per la frequenza a corsi di studio - Formazione continua)

Gli impiegati che, al fine di migliorare la propria professionalità, in relazione all'attività dell'azienda, intendano frequentare corsi di studio e di aggiornamento professionale, presso Organismi accreditati dalle regioni, hanno diritto, con le precisazioni indicate al comma successivo, di usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore, da utilizzare nell'arco di un triennio o di un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, o quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 116 della legge n. 394/2000, l'impiegato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di uno per quella azienda che hanno più di 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Per ottenere i permessi di partecipazione a detti corsi, gli impiegati dovranno fornire al datore di lavoro un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Nell'ipotesi che il corso sia effettuato fuori orario di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del corso stesso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta rilasciata dall'Istituto od Organismo interessato.

Tale pagamento a carico del datore di lavoro non dovrà esuperare complessivamente l'ammontare pari a 40 ore dell'attestato mensile dell'impiegato, mentre la stessa dipendente, durante il medesimo anno, non potrà usufruire di ulteriori permessi per la frequenza ai corsi previsti dal 1° comma del presente articolo.

Art. 26

(Congedi per la formazione)

In materia di congedi per la formazione si applicano le vigenti disposizioni di legge (art. 5, legge n. 53/2000).

Per l'esercizio del relativo diritto il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

Il datore di lavoro valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico-organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei congedi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quella azienda che hanno più di 10 impiegati, ed il 10% per quella azienda che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27

(Retribuzione)

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 64);
- Indennità di contingenza (art. 29);
- Elemento di merito della retribuzione (E.d.m.) - Minimo di stipendio integrativo;
- Aumenti periodici di anzianità (art. 50).

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 168.

L'accelerazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al 1° comma dovrà essere effettuata all'avverso la indicazione di minimi distinti per categoria.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, ecc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma del presente articolo.

Lo "stipendio contrattuale mensile", definito dal contratto territoriale per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all'art. 16 del presente contratto è costituito da:

a) minimo di stipendio-base mensile;

b) indennità di contingenza;

c) Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.);

d) minimo di stipendio integrativo. Aumenti degli stipendi contrattuali.

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2011, previsti per ciascuna categoria di impiegati, rimarranno in applicazione del c.c.n.l. 4 giugno 2008, sono incrementati a decorrere dal 1° dicembre 2012 del 2,6 per cento o a decorrere dal 1° settembre 2013 del 2,8 per cento ed incrementati ulteriormente dal 05 agosto 2016.

Minimi nazionali di stipendio mensile

I minimi nazionali di stipendio mensile complessivo (1) per le diverse categorie di impiegati, comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono riportati nella Tabella 1.

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli artt. 11, 12 e 13 del presente c.c.n.l.

I minimi di cui alla Tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del c.c.n.l. 4 giugno 2008, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2015; per gli altri contratti territoriali del 1° dicembre 2012 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'art. 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al 1° comma del presente titolo (vedi Tab. 1) nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati. Per i contratti territoriali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale" in vigore al livello territoriale interessato.

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del c.c.n.l. 4 giugno 2008, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile complessivo per le diverse categorie di impiegati, si applicano a decorrere dal 1° dicembre 2012.

Tab. 1

Categoria	Minimi nazionali di stipendio mensile complessivo fino al 05/08/2016
1ª	1.432,66
2ª	1.311,87
3ª	1.258,35
4ª	1.139,65
5ª	1.091,66
6ª	1.038,20

(1) A decorrere dal 1° gennaio 2009, nella determinazione dello stipendio contrattuale mensile, le parti procederanno a comporre il minimo di stipendio base mensile, l'indennità di contingenza e l'E.d.r.;

Art. 28

(Coinvolgimento)

Al fine del maggiore incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'azienda e di una concreta collaborazione tra datori di lavoro ed impiegati appartenenti alle categorie direttive e addetti alla cultura ed agli allevamenti, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a corresponsabilità. I criteri della corresponsabilità devono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro ed impiegati e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto. In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non può essere inferiore a quello previsto dal contratto nazionale e dai contratti territoriali per la categoria alla quale l'impiegato appartiene.

Art. 29

(Ex scala mobile)

In materia di indennità di contingenza, valgono le norme di cui alla legge 26 febbraio 1985, n. 38, e alla legge 13 luglio 1990, n. 181, e successive modifiche ed integrazioni.

Per gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale presso un'unica azienda e presso più aziende, il valore unitario giornaliero ed orario orario dell'indennità di contingenza, sarà determinato dividendo, rispettivamente, per 26 e per 168 il valore della indennità di contingenza mensile spettante alla corrispondente categoria di impiegati a tempo pieno.

In ogni caso a tali impiegati non potrà essere corrisposto, a titolo di indennità di contingenza, un importo superiore a quello spettante alla corrispondente categoria a tempo pieno.

Art. 30

(Aumenti periodici per anzianità di servizio)

L'impiegato, per l'anzianità di servizio prestata presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad un aumento retributivo in cifra fissa. A partire dal 1° gennaio 1983 l'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni categoria di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

- 1ª cat.: € 33,09;
- 2ª cat.: € 28,44;
- 3ª cat.: € 26,86;
- 4ª cat.: € 24,78;
- 5ª cat.: € 23,76 - 6ª cat.: € 22,21

La misura di tali aumenti periodici si applicherà, sempre con decorrenza dal 1° gennaio 1986, per gli aumenti periodici che matureranno successivamente a tale data.

L'importo degli aumenti periodici per anzianità determinati dai contratti integrativi regionali o provinciali secondo la norma del c.c.n.l. del 26 gennaio 1982, restano validi per gli aumenti periodici maturati sino alla data del 31 dicembre 1985.

Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti nel numero massimo di dodici e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'impiegato, nel caso di passaggio ad una categoria superiore, conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione.

Tale rivalutazione per gli aumenti periodici maturati sino alla data del 31 dicembre 1985, sarà effettuata sulla base dell'importo già previsto dai contratti integrativi. Per gli aumenti periodici maturati successivamente a tale data e limitatamente ad essi, la rivalutazione sarà effettuata sulla base del nuovo importo fissato dal presente contratto.

In tale ipotesi l'impiegato avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino a raggiungere il numero massimo maturabile sopra stabilito. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico per anzianità.

Art. 31

(13ª e 14ª mensilità)

Gli impiegati agricoli hanno diritto alla corrispondenza della 13ª e 14ª mensilità, per rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e agosto (1). La 13ª mensilità deve essere corrisposta all'impiegato entro il 15 dicembre, mentre la 14ª mensilità entro il 10 agosto; detta mensilità aggiuntiva sarà frazionata in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo del dodicesimo delle anzianità mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei decedimenti di tale mensilità compete anche nel caso di recesso del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

(1) Per gli impiegati che risiedono in azienda, sull'importo delle 12^a e 14^a mensilità non debbono essere effettuate le trattenute relative all'alloggio ed annessi.

Art. 32 (Indennità di cassa)

Agli impiegati cui è affidata la gestione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile e amministrativo, a decorrere dal 1° giugno 2008, una indennità mensile nella misura di € 45,00.

Della indennità compete sia agli impiegati che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre mansioni purché, in questo ultimo caso, non si tratti di mansione occasionale ma di carattere continuativo nel corso del rapporto di lavoro.

L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e nella sua misura mensile non è frazionabile.

Tale indennità non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

L'impiegato portatore di somme di denaro in contanti, deve essere coperto da una garanzia assicurativa contro i rischi di tale trasporto.

Art. 33 (Mezzo di trasporto)

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale adempimento delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro, ma dato stesso impiegato, quest'ultimo ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere determinato dai controlli territoriali, tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe dell'Automobil Club Italiano (ACI) per il costo chilometrico di esercizio riferito al mezzo di trasporto medesimo.

Tale compenso dovrà essere aggiornato in presenza di variazioni delle anzidette tariffe ACI.

I controlli territoriali dovranno, altresì, individuare i particolari tipi di aziende e le particolari figure impiegatizie alle quali, tenuto conto dell'importanza particolare delle mansioni svolte, è dovuto un rimborso spese, nel caso di uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda.

L'anzidetto rimborso sarà pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso e per una percorrenza non superiore alla distanza tra il centro amministrativo del comune (sede della casa comunale) o del nucleo abitato della frazione comunale sul cui territorio si trova l'azienda ed il centro aziendale od il luogo abituale di lavoro.

Qualora il foglio tra il comune di residenza dell'impiegato ed il centro aziendale od il luogo di abituale lavoro sia assicurato da un servizio di trasporto pubblico, tale rimborso sarà commisurato al costo del relativo abbonamento mensile.

L'importo di detto rimborso deve essere calcolato per un solo percorso di andata o ritorno per ogni giornata di effettivo lavoro.

Tro datore di lavoro a singoli impiegati è possibile concordare un rimborso forfettario della spesa per il mezzo di trasporto.

Il rimborso per il mezzo di trasporto non è dovuto nel caso che il datore di lavoro metta a disposizione degli impiegati aventi diritto un proprio mezzo di trasporto.

Analogamente, non è dovuto alcun rimborso spesa per il titolo aziendale nel caso di impiegati che avendo convenuto di abitare nell'alloggio aziendale abbiano volontariamente lasciato tale alloggio.

Nell'ipotesi in cui l'alloggio fornito dall'azienda non rispondesse alle esigenze igienico-sanitarie, è demandato ai controlli territoriali stabilire una particolare indennità a favore dell'impiegato che per dette ragioni fosse costretto ad alloggiare fuori azienda. In tal caso tale indennità si considera comprensiva anche di quella per il mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda.

Art. 34 (Trasferte)

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al servizio previste dalla documentazione ove possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sul solo importo delle spese di vitto ed alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 25%, a titolo di rimborso della piccola spesa non documentabile.

Sono ammesse le perfezionazioni (vedi art. 84, lett. h).

TITOLO VII PREVIDENZA - ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 35 (Malattia ed infortunio)

Nel caso di infermità o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si prolunga di altri 12 mesi.

Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, in tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, salvo restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso non sarà conservato il posto.

In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente.

L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli artt. 47 e 50.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni in mancanza di tale comunicazione, salva giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In ogni caso, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

A - Malattia

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) Inferiore a 5 anni:	3	3
b) Da 5 a 10 anni:	5	5
c) Oltre 10 anni:	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

B - Infortunio

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) Inferiore a 5 anni:	3	3
b) Da 5 a 10 anni:	5	5
c) Oltre 10 anni:	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

Art. 36

(Providenza integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di controllare 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. Nella successiva seduta del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 37

(Providenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale)

Gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale potranno essere iscritti all'INPS a cura dei datori di lavoro dai quali dipendono.
La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti, è quella prevista dal 4° comma dell'art. 1 del D.L. 9 ottobre 1983, n. 388, convertito con modifiche nella L. 7 dicembre 1988, n. 389.
Per gli assenti familiari valgono le disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.
Il versamento dei contributi previdenziali ad assistenziali deve essere effettuato nei modi e termini di legge.

Art. 38

(Fondo sanitario impiegati agricoli)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di controllare 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. Nella successiva seduta del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 39

(Fondo pensione integrativa)

Le Parti di cui sopra convergono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominata GLOBAL.

Art. 40

(Tutela della salute)

Agli impiegati si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 41

(Lavoratori tossicodipendenti)

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico della legge in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'impiegato agitato a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che in oltre segue programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari preposti o altre strutture riabilitative iscritto negli appositi elenchi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per la tossicodipendenza ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora l'impiegato interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o della scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Gli impiegati agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi anche non consecutivi per concorre al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne ritenga la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà anzichè, né si avrà decadenza di anzianità di servizio per alcuni istituti di legge o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Titolo VIII

SOSPENSIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO LICENZIAMENTO

Art. 42

(Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi un'indennità mensile pari alla somma in danaro. L'indennità a tale periodo di tempo, il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato, l'alloggio, la corrispondenza dei genitori in esilio, nonché le concessioni godute all'atto del richiamo. In quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per la esigenza della sostituzione. L'impiegato richiamato per esigenze militari di carattere eccezionale gode del particolare trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 43

(Cessione o trapasso di azienda)

La cessione o il trapasso dell'azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'impiegato conserva, nei confronti del nuovo titolare, tutti i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto. L'impiegato che non accetta il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare ha diritto al trattamento previsto per il caso di dimissioni.

Art. 44

(Trasferimento)

Nel caso di trasferimento dell'impiegato, in via definitiva, da un'azienda all'altra dello stesso datore di lavoro, l'impiegato ha diritto al rimborso, previa documentazione, della spesa sostenuta per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%.

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato a mezzo di lettera raccomandata A.R. con l'indicazione dei motivi che lo hanno determinato.

Tale comunicazione deve essere effettuata all'impiegato con un preavviso di quattro mesi, rispetto alla data dell'effettivo trasferimento, qualora la località dell'azienda o dell'unità produttiva in cui l'impiegato sarà trasferito si trovi ad una distanza di almeno 500 km da quella di provenienza. Il preavviso sarà, invece, di due mesi, se la distanza è inferiore ai 500 km.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 45

(Assettativa)

Nella azienda con oltre 3 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta a sempre che ciò non ponga documento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli artt. 30, 47 e 50 del presente contratto.

Nello stesso momento, nell'ambito della stessa azienda, può beneficiare dell'aspettativa un solo impiegato.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Nell'arco di un quinquennio non può essere richiesto dallo stesso impiegato un periodo di aspettativa che complessivamente superi i sei mesi.

Per quanto riguarda l'aspettativa di impiegati civili a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 46

(Provvedimenti disciplinari)

Nella azienda con oltre 3 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta a sempre che ciò non ponga documento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli artt. 30, 47 e 50 del presente contratto.

Nello stesso momento, nell'ambito della stessa azienda, può beneficiare dell'aspettativa un solo impiegato.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Nell'arco di un quinquennio non può essere richiesto dallo stesso impiegato un periodo di aspettativa che complessivamente superi i sei mesi.

Per quanto riguarda l'aspettativa di impiegati civili a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

- riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corrispondenza dello stipendio contrattuale o ritardo pagamento per oltre tre mesi;
 - modifica della petizione del contratto individuale non concordata con l'impiegato.
- Nel caso di dimissioni per giusta causa l'impiegato ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Art. 50
(Trattamento di fine rapporto)

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.
L'anzianità di servizio si applica a partire dal 1° giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendano qui integralmente richiamate.
Per il servizio prestato anteriore al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla anzianità di servizio degli artt. 31, 32 e 33 del c.c.n.l. per gli impiegati agricoli del 26 gennaio 1982.

Art. 51
(Indennità in caso di morte)

In caso di morte dell'impiegato, le indennità ed il trattamento dovuto per la risoluzione del rapporto di lavoro, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 2118 cod. civ., devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 cod. civ., al coniuge, ai figli e, se viventi, al capite dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli altri entro il secondo grado.

Art. 52
(Anzianità convenzionale)

Agli impiegati i quali si trovino nelle condizioni qui appresso precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende della concessione che col presente articolo vengono disposte, l'anzianità di servizio agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità (1) e del preavviso verrà maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui appresso si precisa:

- 1) decorati al valore dall'ordine militare, feriti di guerra, promossi per meriti di guerra: sei mesi;
- 2) mutilati di guerra: un anno;
- 3) ex combattenti con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a tre anni se hanno prestato servizio in zona di operazioni: sei mesi;
- 4) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda, superiore a tre anni e non inferiore ai sei mesi: 2/3 del servizio prestato in zona di operazioni;
- 5) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda superiore a sei anni: tutto il servizio prestato in zona di operazioni.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento del tre o dei sei anni di servizio e l'impiegato non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale, spettandogli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazioni, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra, dovrà essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro. Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili.

Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, l'impiegato dovrà presentare il proprio stato di servizio militare rilasciato dalle autorità militari ed i brevetti di decorazione, ferita, mutilazioni.

Il diritto alle anzianità convenzionali può essere fatto valere una volta sola, perentoriamente al datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi all'impiegato secondo il disposto dell'art. 54, dovrà annotarsi se l'impiegato che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiori anzianità di cui sopra in che misura.

Nel caso che, avendone diritto, l'impiegato non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità di cui al presente articolo, dovrà essere indicato il motivo sul certificato di cui al precedente comma.

(1) Gli effetti dell'avanzamento periodico degli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° gennaio 1976.

Art. 53
(Modalità relative alla cessazione del rapporto)

Al momento della cessazione del rapporto, l'impiegato deve effettuare la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro, in relazione alle mansioni svolgute; tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di casse e di magazzini, così i relativi documenti, ecc. Il datore di lavoro è tenuto a restituire all'impiegato la ricevuta dell'avanzata riconsegna.

La cessazione del rapporto di impiego deve essere comunicata all'INPS, a cura del datore di lavoro il quale è tenuto ad inviare all'INPS, esplicita denuncia controllata di norma dall'impiegato.

La denuncia di cui al precedente comma deve essere trasmessa all'INPS non oltre il termine di 15 giorni dal verificarsi della cessazione del rapporto di impiego e deve contenere la data di inizio e di cessazione del rapporto di impiego, quella di inizio e di scadenza del periodo di preavviso trascorso in servizio, ovvero l'ammontare della indennità sostitutiva e l'indirizzo dell'impiegato.

In caso di cessazione per cause di morte del dipendente, la denuncia può essere effettuata anche dagli aventi diritto.

In caso di morte dell'impiegato, i familiari possono usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di 2 mesi.

Tale termine può essere prorogato di altri 4 mesi nel caso di comprovata necessità da parte degli stessi familiari e sempreché non vi sia l'esigenza, da parte dell'azienda, di disporre dell'alloggio per l'impiegato sostituito.

Art. 54
(Certificato di servizio)

All'impiegato che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante la dimissioni o il licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare un certificato del quale risulti il tempo in cui l'impiegato ha prestato servizio nell'azienda o le mansioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche, cioè, se tra l'impiegato e il datore di lavoro fosse stata contestazione circa i diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verta sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

TITOLO IX
DIRITTI SINDACALI

Art. 55
(Delegato di azienda)

Nelle aziende che occupano più di cinque impiegati sarà eletto dagli stessi un delegato aziendale per ciascuna delle Organizzazioni sindacali degli impiegati firmatarie del presente contratto.

L'elezione del delegato dovrà avvenire mediante una riunione degli impiegati dell'azienda, promossa ed iniziativa degli impiegati stessi.

Il delegato eletto dovrà comunicare la sua elezione alla Direzione aziendale ed alle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e degli impiegati firmatarie del presente contratto e dei contratti territoriali; la comunicazione potrà essere effettuata anche dall'Organizzazione sindacale cui l'impiegato eletto appartiene.

Il delegato inizierà a svolgere le proprie funzioni immediatamente dopo che il datore di lavoro avrà ricevuto la comunicazione della sua elezione.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione del contratto collettivo di lavoro, nonché per l'osservanza della norma di legge sull'igiene e sicurezza del lavoro;
- b) esaminare e trattare con il datore di lavoro i turni di ferie degli impiegati e la distribuzione dell'orario di lavoro;
- c) prestare ai colleghi impiegati la propria assistenza nei casi in cui venga richiesta.

Art. 56
(Rappresentanza sindacale unitaria)

Le Rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo d'intesa per la costituzione della R.S.U., da considerarsi parte integrante del presente c.c.n.l. (Allegato E).

Art. 57
(Permessi sindacali)

Gli impiegati, membri di Organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti nel massimo di dieci ore mensili; tali permessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un semestre.

Gli impiegati eletti delegati aziendali, sempre per l'espletamento delle loro funzioni, hanno diritto di fruire di permessi retribuiti nel limite massimo di una giornata per ogni mese; tali permessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un semestre. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti in misura non superiore a otto giorni all'anno per motivi di cui al precedente comma.

Gli impiegati che intendano esercitare il diritto di cui ai paragrafi precedenti devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro tre giorni prima.
L'Organizzazione sindacale cui appartengono i dirigenti sindacali membri di Organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali deve comunicare i nominativi di quelli dirigenti a mezzo lettera ai datori di lavoro ed alla Organizzazione sindacale dagli stessi datori di lavoro.
I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione al datore di lavoro.
I permessi spettanti ai sensi del presente articolo non subiscono variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Impegno a verbale (relativo agli artt. 55, 56, 57)

Le Organizzazioni sindacali degli impiegati agricoli, firmatarie del presente contratto assumono l'impegno di evitare, nelle aziende in cui siano presenti per tutte le aziende Organizzazioni sindacali, oltre ai propri delegati aziendali, membri di Organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali, che il cumulo dei permessi previsti per tali figure comporti pregiudizio e normale disimpegno dalle attività aziendali.

In tale ipotesi le Organizzazioni territoriali delle parti firmatarie del presente contratto, su richiesta delle Organizzazioni nazionali interessate, concorderanno idonee soluzioni per superare tali problemi.

Art. 58
(Tutela del delegato aziendale)

Il delegato aziendale non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro per motivi estranei all'attività sindacale svolta.

Il delegato non può essere licenziato o trasferito, né possono essere resi esecutivi i provvedimenti di carattere disciplinare ed economico se non dopo l'esame dell'Organizzazione sindacale cui appartiene il delegato stesso con quella di cui fa parte il datore di lavoro.

Tale esame, da farsi su richiesta dell'interessato o della sua Organizzazione sindacale, dovrà avvenire entro e non oltre i quindici giorni dal momento in cui il delegato ha ricevuto la notifica del provvedimento.

In mancanza di accordo si applicano le norme di legge vigenti in materia.
La tutela del delegato ha inizio dal momento dell'avvenuta elezione.

Art. 59
(Diritti sindacali)

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale in materia di "diritti sindacali", si fa riferimento alla legge 20 maggio 1970, n. 300 che recita "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

Art. 60
(Sistemi e procedure d'informazione)

Fermo restando le rispettive distinte competenze degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali, le parti contrattuali, nella comune volontà di promuovere lo sviluppo economico-sociale del settore agricolo e la competitività delle aziende sul mercato comunitario, avvalendosi del fondamentale contributo dei tecnici agricoli impiegati, convengono quanto segue:

Annualmente le Organizzazioni imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali, su richiesta di queste ultime, in un apposito incontro a livello nazionale le informazioni globali previsionali concernenti le prospettive produttive, gli eventuali programmi di investimenti privati e pubblici, i processi di conversioni colturali legati alle innovazioni tecnologiche e le conseguenti prospettive occupazionali.

Analogamente, a livello regionale, tra le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti potranno essere tenuti appositi incontri annuali sugli stessi temi indicati nel precedente comma, al fine di un loro approfondimento legato all'ambito territoriale.

Anche queste ultime riunioni saranno tenute previa richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali delle parti stipulanti.

Art. 61
(Controversie individuali)

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro ed impiegato, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Art. 62
(Controversie collettive)

Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali competenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Art. 63
(Contributo contrattuale)

I datori di lavoro e gli impiegati agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare, a favore delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, un contributo annuo.

La misura di tale contributo è stabilita da appositi accordi tra le stesse parti.

La quota a carico dell'impiegato dipendente sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.

Titolo X
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 64
(Disposizioni generali - Contratti territoriali)

Il presente contratto nazionale prevede e disciplina la contrattazione territoriale a livello regionale o interprovinciale o provinciale.

I contratti territoriali devono disciplinare la seguente materia:

a) individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 16 e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le dichiarazioni ivi stabilite;

b) lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di impiegati a tempo pieno presso una sola azienda (ved. art. 27);

c) gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'alloggio, luce, gas, telefono, acqua ed altri generi in natura (1), nonché l'ammontare della ritenuta per villa, da restituire agli impiegati conviventi in azienda;

d) la fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per gli impiegati che alloggiino fuori azienda nel caso che l'alloggio offerto non risponda alle esigenze igienico-sanitarie;

e) la determinazione del compenso, spettante all'impiegato nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale adempimento delle mansioni affidategli (ved. art. 32);

f) la individuazione dei particolari tipi di aziende e delle particolari figure impiegatizie alle quali si deve riconoscere il rimborso spese nel caso di uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere l'azienda;

g) la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni;

h) le eventuali sottopartizioni delle categorie di cui all'art. 34 stabiliscono l'importo, i tempi e le modalità;

i) la determinazione dell'indennità oraria (ultima comma, art. 10) per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie.

Le norme del presente contratto nazionale sono direttamente operanti nei confronti dei singoli impiegati con le rispettive decorrenze previste dal contratto stesso. I contratti territoriali mantengono la scadenza del contratto nazionale.

Essi devono essere disposti e mezzo raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata scadenza si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra la proposta per il rinnovo almeno quattro mesi prima. Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti territoriali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto ed all'indennità di vacanza contrattuale di cui agli artt. 2 e 3.

Nel mancato rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, le Organizzazioni firmatarie del presente contratto interverranno direttamente per la stipula del contratto territoriale.

(1) I generi in natura prelevati dai dipendenti e forniti dall'azienda, sono valutati ai prezzi delle merci di base della Camera di commercio, industria e agricoltura, per vendite all'ingrosso, franco azienda, al momento del prelevamento.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano l'opportunità di favorire una graduale estensione del livello di contrattazione territoriale regionale previa accertamento delle cause che, sino ad oggi, ne hanno impedito la realizzazione e nel rispetto delle competenze proprie di ciascun livello contrattuale.

Art. 65
(Esclusività di stampa - Archivio contratti)

Il presente c.c.n.l. è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività e tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversie fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalla direttiva sull'organizzazione dell'attività della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/1985, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin, 2, Roma, copia del presente c.c.n.l. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge 14 giugno 1995, n. 318, convertito con modificazioni nella legge 23 luglio 1995, n. 402, il presente c.c.n.l. a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente c.c.n.l. o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.

Le parti si danno d'intesa alla che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti territoriali e/o accordi applicativi del presente c.c.n.l.

Allegati

Allegato A


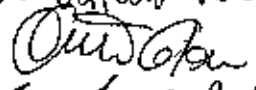

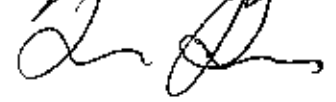
Protocollo d'intesa




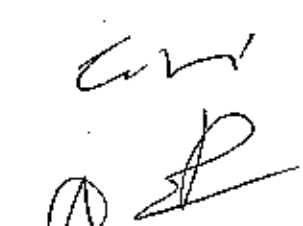





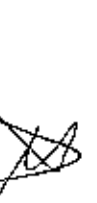






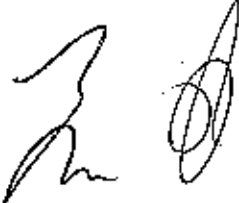






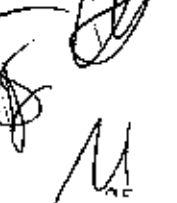

Le parti, tenuto conto anche dei pertinenti legislativi relativi ad alcuni settori, concordano di procedere alla definizione delle seguenti materie comuni ai contratti operai ed impiegati attraverso la sottoscrizione di appositi accordi:

- Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- Osservatorio nazionale sullo stato del settore agricolo;
- Rappresentanza sindacale unitaria R.S.U.;
- previdenza complementare per impiegati ed operai.

Le parti ritengono interesse comune appianare le esigenze di armonizzazione di alcune normative dei due contratti anche al fine di verificare le condizioni e le possibilità per una coerente evoluzione dei contratti medesimi.

A tale scopo le parti decidono di istituire un apposito gruppo di lavoro che rientra alle stesse entro la scadenza del presente c.c.n.l.

ESAARCO PESCARA 
 ESARCO CHIARI 
 ESARCO TERNI 
 ESARCO MODENA 

Allegato 6

RLS

Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, la sua modalità di esercizio, la formazione di detta Rappresentanza e la costituzione degli Organismi paritetici da valere per i quacchi, gli impiegati e gli operai agricoli e fluvio-marittimi.

1. Rappresentanza della sicurezza

Considerato che in base al 1° comma dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/1994 in tutte le aziende è costituito o designato il Rappresentante per la sicurezza, le parti convengono:

- a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito della R.S.A. (o delle R.S.U.) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;
- b) in sede provinciale, le Organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del Rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori a quelle diverse di quelle di cui al punto precedente.

2. Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione del Rappresentante per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva. La riunione può essere convocata dalla R.S.A. (o dalle R.S.U.), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare delegati delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possano essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 61 giornate.

La preferenza alla nomina del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà essere riservata ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'azienda di maggiore durata.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di 3 anni o pari al periodo di permanenza nell'azienda per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

L'incarico in ogni caso cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, in servizio al momento della elezione.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al Comitato paritetico provinciale a cura del segretario.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto o designato potrà svolgere i suoi compiti non appena notificato al datore di lavoro il relativo verbale.

3. Permessi retribuiti

Ai Rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti annuali pari a:

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.260 gg;

- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.261 a 2.700 gg;

- 20 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua oltre 2.700 gg.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore dei permessi sopra indicati sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda.

Il numero delle giornate sono considerate in riferimento all'anno precedente.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire la modalità organizzativa dei permessi spettanti ai Rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lett. b) del punto 3.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i), j), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente punto.

I permessi retribuiti definiti nel presente punto sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alla R.S.A. (o alla R.S.U.) ove esistenti.

4. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza agisce preventivamente al datore di lavoro la visita che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono preferibilmente svolgere congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato;

b) nel caso in cui il decreto legislativo n. 626/1994 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del Rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere nel modo più sollecito possibile. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su quelle circostanze su cui la disciplina legislativa prevede un intervento costitutivo dello stesso. Il Rappresentante per la sicurezza in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge;

c) il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994. Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda nei casi previsti dal decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del Rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alle sue funzioni nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno la modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione del Rappresentante per la sicurezza designati nei casi di cui al punto 1, lett. b).

5. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

In accordo con quanto previsto dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano s.s. è prevista la formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) interamente in modalità F.A.D. qualora lo stesso sia in possesso della Formazione specifica effettuata in Azienda in conformità degli Artt. 35 e 57 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. riguardante la Formazione Generale e Specifica da effettuarsi in corso frontale.

La formazione del Rappresentante per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comunque prevedere un programma base di 52 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sul rischio dell'attività o sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei Rappresentanti alla sicurezza di cui alle lett. a) e b) del punto 1, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 32 ore in un triennio.

Qualora vengano introdotte importanti innovazioni che abbiano rilevanza al fine della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, va prevista una integrazione della formazione.

6. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11, comma 1, del D.Lgs. n. 626/1994 le riunioni periodiche previste sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

7. Comitato paritetico nazionale
E' istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.
- Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo n. 626/1994; in particolare:
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee-guida per la formazione;
 - elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo n. 626/1994;
 - elaborando e proponendo alle parti sociali linee-guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
 - proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;
 - eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.
- Le parti convergono di adottare un regolamento per il funzionamento del Comitato stesso.
8. Comitato paritetico provinciale
E' istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.
- Orientativamente tale Comitato avrà i seguenti compiti:
- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza;
 - raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
 - promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.
9. Formazione ed informazione dei lavoratori
Le parti convergono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.
10. Norme di rinvio
Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

Allegato E

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori
(art. 6 c.c.n.l.)

Il presente regolamento viene convenuto tra le parti al fine di consentire la funzionalità degli Osservatori, nonché per uniformarne le modalità operative a livello nazionale, regionale e provinciale.

1. Presidenza

La Presidenza dell'Osservatorio sarà assunta alternativamente, ogni due anni da un rappresentante dei datori di lavoro e da un rappresentante dei lavoratori. Nell'ambito di ciascuna parte si procederà a rotazione. Spetta al Presidente la convocazione dell'Osservatorio, anche su richiesta di una delle parti.

2. Segreteria

La segreteria dell'Osservatorio sarà assunta a turno da un rappresentante dei datori di lavoro se la Presidenza è affidata al rappresentante dei lavoratori e viceversa in caso contrario.

3. Riunioni dell'Osservatorio

I lavori dell'Osservatorio saranno verbalizzati a cura del segretario.

Per la validità delle riunioni in prima convocazione è necessaria la presenza di tutti i componenti dell'Osservatorio.

Per la validità della riunione in seconda convocazione, che dovrà avvenire entro i successivi 7 giorni e con un preavviso di almeno 3 giorni, è sufficiente la maggioranza assoluta dei componenti.

I pareri raggiunti con l'assenso unanime di tutte le parti costituenti sono vincolanti per le stesse Organizzazioni rappresentate nell'Osservatorio e saranno trasmessi alle corrispondenti Organizzazioni per un necessario coordinamento dagli adempimenti relativi alle delibere adottate. Gli atti dell'Osservatorio sono conservati presso la sede dell'Osservatorio medesimo.

4. Rappresentanti

I componenti dell'Osservatorio sono nominati dalle rispettive Organizzazioni con lettera inviata alle altre Organizzazioni.

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

È ammessa in qualsiasi momento la sostituzione del proprio Rappresentante da parte dell'Organizzazione che l'ha nominato.

In caso di carenza, o di mancata designazione, o di indisponibilità di uno o più membri dell'Osservatorio, i dirigenti delle rispettive Organizzazioni si sostituiranno temporaneamente ad essi.

5. Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 6 del c.c.n.l., ferma restando quanto già previsto dai contratti provinciali di lavoro.

6. Operatività dell'Osservatorio

La sede dell'Osservatorio, la ripartizione delle spese, le modalità delle riunioni saranno definite da apposito accordo tra le parti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in several rows. The signatures vary in style, with some being cursive and others more stylized or abbreviated. They appear to be the signatures of the representatives of the different organizations involved in the agreement.

Allegato F

Norma transitoria

I valori dei titoli di studio, già determinati in cifre fisse dai contratti integrativi, restano bloccati nelle rispettive misure e sono corrisposti, come "assegni ad personam", unicamente agli impiegati in servizio alla data del 1° agosto 1998 che ne abbiano diritto.

Allegato G

Profilo formativo del settore agricolo

Premessa che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico-professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenza delle quali costruire le proprie competenze nell'ambito dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico-professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale - competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quelle di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna ed esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e la modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficienza e efficacia);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, mercato europeo, ecc.); - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente; - sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere i principali fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali; - conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro (misura collettiva):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; - conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro; - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Formazione formale - competenze a carattere professionalizzante

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

- 1) addetto area contabile, amministrativa;
- 2) addetto area informatica;
- 3) addetto area della produzione.

Profilo formativo 1) Addetto area

contabile-amministrativa

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); - conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire la conoscenza e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza della normativa e delle procedure da applicare in materia di: dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili e lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e diletti; - conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2)

Addetto area informatica

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); - conoscere e saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;

- conoscere o utilizzare i principi della programmazione, l'Ingegneria Informatica e la terminologia "tecnica" delle proprie aree di attività; - conoscere o utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale; - conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3) Addetto

area della produzione

Competenze tecnico-professionali generali:

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); - conoscere o utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale; - conoscere le innovazioni di prodotti, di processo e di contesti.

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo della produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di clima, di divisione di fondi rurali, delle costruzioni e delle aziende agricole e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei dati relativi colture, la stima di sorge o del rigioramento fondiari, la valutazione degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.

Allegato H

Impegno e verbale

Le parti, considerata la rilevante e crescente incidenza dell'occupazione femminile in agricoltura, sia in termini quantitativi che qualitativi, con particolare riferimento alla categoria dei quadri e degli impiegati a tempo pieno, altresì l'esigenza di assicurare a tutte le lavoratrici agricole le garanzie già riconosciute a quelle appartenenti alla categoria degli operai della rispettiva contrattazione collettiva.

Si impegnano

a integrare la Commissione nazionale paritetica per le "parti opportunità" con due rappresentanti, rispettivamente dai datori di lavoro e dalle impiegate, in modo da garantire la presenza nella Commissione così integrata di tutte le Organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo.

Allegato I

lavoro a termine in attuazione del D.lgs. 81/15

dell'art. 5, commi 4-bis e 4-ter, legge n. 247/2007

Le parti riconoscono che la stagionalità è una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura e che il concetto di attività stagionale - sempre presente nel settore primario - si è nel tempo significativamente ampliato, estendendosi da una stagionalità legata ai cicli biologici naturali a una stagionalità collegata allo sviluppo, alla diffusione e all'allargamento delle attività connesse.

In relazione alla particolarità del settore agricolo le parti, in attuazione del riavvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4-ter del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 268, così come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 268, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1995, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, anche per tutte le altre attività legate ai cicli biologici naturali, alle esigenze dell'organizzazione tecnico-produttiva e alle caratteristiche peculiari del comparto aziendale.

Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto, la disciplina di cui al citato art. 5, comma 4-bis, non trova applicazione per i contratti di lavoro riconducibili all'attività stagionale in senso ampio e cioè alla attività produttiva concentrata in periodi dell'anno o finalizzata ad assecondare i cicli biologici naturali, ovvero a rispondere a una intensificazione della domanda per ragioni collegate alle variazioni climatiche o per esigenze obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività o per iniziative promozionali per un periodo di tempo limitato.

Le parti, quindi, a titolo esemplificativo indicano di seguito le fattispecie rispondenti ai criteri sopra concordati:

- attività stagionali connesse ai cicli di produzione, lavorazione, spedizione e/o commercializzazione di prodotti agricoli e florovivaistici;
- attività connesse allo svolgimento o alla partecipazione a fiere, mostre, mercati e manifestazioni finalizzate alla promozione e commercializzazione di mezzi e prodotti agricoli e florovivaistici;
- attività connesse all'ospitalità, alla somministrazione di pasti e bevande, all'organizzazione di degustazioni di prodotti aziendali, di attività ricreative, culturali, didattiche e di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo.