

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



**INTEGRAZIONE E RINNOVO**

Testo Ufficiale  
Roma, 30 marzo 2018  
© 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

Il giorno trenta, nel mese di marzo dell'anno duemiladiciotto, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 27 febbraio 2018 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO.FEDERCOOP
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ES.A.AR.CO. FER
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A

dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro – UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini – FISNALCTA
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla C.L.I. C.I.U.
- FEDERAZIONE LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLTURA, AGRITURISMO E FLOROVIVAISTI – FLAAF –
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU– FLAAF CLI CIU
- ORGANISMO NAZIONALE DEI PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA - ONAPS

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 di 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, 30 marzo 2018

Tra

**Le Parti Sociali:**

**UGL**

*Unione Generale del Lavoro*

**FISNALCTA**

*Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini*

*Il Segretario Nazionale*

*Baldo Stiven Mariano*



**SI-CEL**

*Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro*

*Il Segretario Generale*

*Dario Micheli*



**O.N.A.P.S.**

*Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza*

*Il Presidente*

*Daniela Gregorio Scalfi*



**CLI CIU**

*Confederazione Lavoro Italia federata CIU*

*Il Segretario Generale*

*David Cerri*

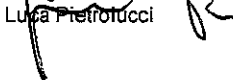


**F.L.A.A.F. CLI CIU**

*Federazione Nazionale Lavoratori del settore Agricoltura, Agriturismo e Florovivaisti CLI CIU*

*Il Segretario Nazionale*

*Luca Pietrucci*



E

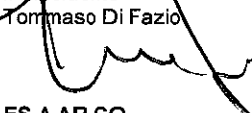
**le Parti Sociali:**

**C.I.U.**

*Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali*

*Il Presidente*

*Tommaso Di Fazio*



**ES.A.AR.CO.**

*Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio*

*Il Presidente Nazionale*

*Michele Antonio Eramo*



**C.E.P.A. - A.**

C.E.P.A. - A.

Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale  
Daniele Gregorio Scalise

ES.A.AR.CO. FEDERCOOP

Il Presidente Nazionale  
Francesco Carabotta

ES.A.AR.CO. Agricoltura

Il Presidente Nazionale  
Mario Moccia

S.A.I.  
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale  
Daniele Gregorio Scalise

ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI

Il Presidente Nazionale  
Alessandro Locatelli

ES.A.AR.CO. F.E.R.

Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale  
Antonio Talarico

*[A large collection of handwritten signatures follows, including names like Alessandro Locatelli, Antonio Talarico, and others, some of which are crossed out or written over.]*

**ES.A.A.R.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli**

Il presidente ed il Vicepresidente dell'ES.A.A.R.CO. sono assistiti alla firma da:

per il Trentino Alto Adige

per la Valle D'Aosta

per il Friuli Venezia Giulia

per la Lombardia

per il Veneto

per il Piemonte

per la Liguria

per l'Emilia Romagna

per la Toscana

per l'Umbria

per le Marche

per l'Abruzzo

per il Molise

per il Lazio

per la Campania

per la Puglia

per la Basilicata

per la Calabria

per la Sicilia

per la Sardegna

**PROTOCOLLO INTEGRATIVO E RINNOVO AL**  
**ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli**

*in vigore dal 01/11/2014 fino al 31/12/2015*

*RINNOVATO IL 05/08/2016 valido fino al 04/08/2019*

*INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021*

Si sottoscrive il presente protocollo integrativo e rinnovo all' "Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli".

Tra

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ES.A.AR.CO. FER
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro - UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - FISNALCTA
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla C.L.I. C.I.U.
- FEDERAZIONE LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLTURA, AGRITURISMO E FLOROVIVAISTI - FLAAF - Confederazione Lavoro Italia federata CIU- FLAAF CLI CIU
- ORGANISMO NAZIONALE DEI PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA - ONAPS

**Art. 1 - Servizi degli Istituti contrattuali**

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che i servizi erogati dagli istituti contrattuali (Enti Bilaterali, Organismi Paritetici, Fondi Interprofessionali etc...) comportano l'erogazione degli stessi a propri associati, verranno pertanto rilasciati servizi computando l'importo del servizio stesso compresa la quota associativa per l'azienda e per i lavoratori dipendenti della stessa, lo status di associato verrà mantenuto fino all'annualità di fruizione del servizio terminata la quale decadrà lo status di associato salvo che non venga erogato da parte di uno degli istituti contrattuali altro servizio, in quel caso lo status di associato si intenderà rinnovato per un'altra annualità.

**Art. 2 - Privacy**

GDPR - "General Data Protection Regulation" il nuovo Codice della privacy.

Il nuovo codice della privacy in materia di diffusione dei dati personali, voluto fortemente da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, sostituirà in pieno il codice del 1995 e il successivo codice in materia di protezione dei dati personali del 2003.

Nell'aprile 2016 è arrivata l'adozione del testo da parte del Consiglio Europeo e del Parlamento europeo, e il 4 maggio 2016, i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e della Direttiva che regola il trattamento dei dati personali sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Il Regolamento è in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta e sarà effettivamente applicabile in tutti gli Stati Membri, Italia inclusa, dal 25 maggio 2018: è questa la data stabilita per tutti i paesi. In quel giorno, infatti, dovrà essere garantito il perfetto allineamento delle varie normative nazionali con le disposizioni previste dal Regolamento.

Il nuovo regolamento contiene una serie di importanti novità soprattutto per le aziende.

E' deciso, infatti, che l'Autorità di vigilanza europea riguarderà anche le imprese con sede estera e operanti nell'Unione Europea.



nell'Unione Europea.

Il Regolamento introduce il "diritto all'oblio", regolamentato dall'articolo 17: "L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione".

Per quanto riguarda le aziende, l'articolo 5 del GDPR 2018 prevede una serie di principi validi per il trattamento dei dati, incluso quello della "responsabilizzazione" che attribuisce direttamente ai titolari del trattamento il compito di assicurare, ed essere in grado di comprovare, tutti gli altri principi. In questo senso, dunque, le amministrazioni, così come suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali, dovranno dotarsi di un Responsabile della protezione dei dati, di un Registro delle attività di trattamento e prepararsi alla notifica delle violazioni dei dati personali.

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2018) stabilisce le nuove regole per trattare i Dati Personali all'interno della Comunità Europea e disciplinare l'esportazione dei Dati Personali al di fuori dei confini UE.

Il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation) si applica non solo ai cittadini dell'Unione Europea ma anche agli Enti che risiedono al di fuori dei Paesi membri.

Nel nuovo Regolamento GDPR/18 si definisce Dato Personale "qualunque informazione relativa a un individuo, collegata alla sua vita sia privata, sia professionale che pubblica come nomi, foto, indirizzi email, dettagli bancari, interventi su siti web di social network, informazioni mediche o indirizzi IP di computer".

Il nuovo Regolamento descrive in che maniera i dati personali vadano protetti ("data protection") e trattati in conformità con le Normative vigenti. La sicurezza informatica (ICT-SEC) nel nuovo Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati verrà presa in considerazione per il Trattamento e la Protezione dei Dati Personali. Nuovi principi vengono introdotti dal General Data Protection Regulation: i dati vanno trattati seguendo nuovi principi di applicazione, e il trattamento deve seguire un ciclo progettato, riconosciuto come "trattamento by design". I diritti degli interessati devono essere gestibili in qualunque fase del ciclo di trattamento dei Dati Personali su Internet e nei sistemi informatici: il Diritto alla Cancellazione del Dato Personale, il Diritto all'Oblio del Dato Personale sui motori di ricerca su Internet, e il Diritto al Blocco del Trattamento del Dato Personale. Vengono introdotti nuovi obblighi, come il DPIA - Data Protection Impact Assessment, che prevede il monitoraggio sistematico del Trattamento dei Dati Personali sensibili e ad alto rischio.

Attraverso processi agevolati di certificazioni GDPR READY, e l'acquisizione di "bollini" che garantiscono la correttezza del Trattamento dei Dati, i Garanti Europei riconosceranno l'azienda o l'ente pubblico come conformi al nuovo Regolamento GDPR.

Tre i punti principali di cambiamento:

la "Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita" (o anche conosciuta come Data Protection by Design and by Default). L'articolo 25 GDPR, infatti, illustra il principio Privacy by Design e by Default, in quanto obbligo generale e prescrive: "Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso", il titolare del trattamento "mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi

di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati". Nell'ambito della Privacy by Design e by Default, dunque, il titolare del trattamento deve assicurarsi di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento".

Tra le numerose novità introdotte dal regolamento, poi, c'è il principio di "responsabilizzazione", che diventerà centrale per aziende e pubbliche amministrazioni. Secondo il Principio dell'Accountability (o principio di responsabilizzazione), i titolari del trattamento dovranno sempre assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali. "Una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche", si legge nel preambolo del GDPR. Per questo motivo "non appena viene a conoscenza di un'avvenuta violazione dei dati personali, il titolare del trattamento dovrebbe notificare la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che il titolare del trattamento non sia in grado di dimostrare che, conformemente al principio di responsabilizzazione, è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche".

il nuovo regolamento, all'articolo 28 (Responsabile del trattamento) prevede che "Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato" e che "Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche".

Viene istituita, così, la figura del sub-responsabile. Se il responsabile del trattamento è scelto direttamente dal titolare del trattamento, che possiede tutta una serie di poteri, è possibile che la responsabilità venga, poi, ripartita, anche se rimane "l'opportunità di opporsi". Il responsabile, designato dal titolare, dunque, dovrà sempre informare il titolare stesso di eventuali modifiche. Si tratta, comunque, dell'unico caso in cui il responsabile ha una certa titolarità. In generale anche il sub-responsabile avrà gli stessi obblighi e lo stesso rapporto di subordinazione del responsabile, e opererà per conto del titolare.

Datore di lavoro e suoi "poteri" nei confronti dei dipendenti in tema di privacy.

Oggi, attraverso i social network e i blog è sempre più facile "spiare" gli altri e capita sempre più spesso che le aziende, in vista di un colloquio o di un'assunzione, monitorino il profilo del candidato. Capita, inoltre, che le aziende utilizzino frasi o post pubblicati sui social per scopi interni, come un ammonimento o addirittura il licenziamento. Ecco perché i Garanti europei della privacy si sono chiesti fino a dove può spingersi un datore di lavoro, nello "spiare" i propri dipendenti. L'importante è distinguere, sempre e comunque, l'ambito professionale da quello privato. Se si sospettano fughe di dati, ad esempio, si possono spiare, ma parzialmente, le comunicazioni dei dipendenti (la mail aziendale per intenderci). Si possono consultare, inoltre, i profili professionali degli stessi e permettere che usufruiscano di un cloud aziendale per il proprio lavoro.

I Garanti europei della privacy, inoltre, hanno evidenziato che l'azienda non può controllare indistintamente i profili social dei dipendenti. Prima dell'assunzione il controllo, nei limiti professionali, è legittimo così come il monitoraggio del profilo social solo per le informazioni pubblicamente reperibili. Ad assunzione avvenuta, invece, il controllo consentito è molto più limitato ed è legittimo solo se necessario per proteggere gli interessi dell'azienda stessa. Questo perché ciascun lavoratore – ricordano i Garanti, qualsiasi sia il contratto stipulato, ha diritto al rispetto della propria vita privata, della libertà e della dignità e dovrà, prima di tutto, essere informato sulla modalità di trattamento dei dati personali e sulle eventuali forme di controllo previste dall'azienda, dalla mail al cellulare aziendale.

Le mail private del lavoratore, invece, non possono mai essere spiate, mentre è consentita l'analisi del traffico, per ridurre, ad esempio, i rischi di attacco informatico. Sempre meglio utilizzare strumenti e misure preventive e trasparenti, che consentano ai dipendenti di capire cosa fare e non fare per il bene della società. L'ideale – concludono i Garanti – è che l'azienda si doti di connessioni WiFi dedicate, spazi ad hoc su computer e smartphone,



su cloud e posta elettronica, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

L'articolo 37 del testo, infine, specifica la designazione del DPO – Data Protection Officer e il Responsabile della protezione dei dati. In ciascun settore, dunque, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati quando “il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala” e quando “le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali”.

Le parti sociali mettono a disposizione di tutti i propri associati un percorso per venire in assistenza a coloro che hanno bisogno di formare il Responsabile del trattamento dei dati interno o di ingaggiare un Data Protection Officer esterno e per porsi quale Ente che metta a norma l'azienda o l'attività commerciale in linea con le nuove normative vigenti sulla Privacy.

#### IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - INTERNO

Il Corso è di 20 ore in modalità e-learning

Con il superamento del test online si otterrà l'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

#### IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - ESTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

#### IL CORSO PER DPO INTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

#### IL CORSO PER DPO ESTERNO

Il Corso è di 80 ore

56 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 24 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

#### IL CORSO FORMAZIONE PER FORMATORI - PRIVACY

Il Corso è di 40 ore in modalità aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

mm

AA

Per

gl

AI

SL

ad

GF

AA

AA

AA

AA

AA

Le Parti Sociali concordano che entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL presenteranno l'adeguamento delle tabelle economiche, fin da adesso verrà creato un apposito tavolo di lavoro per procedere a tale adeguamento.

*Art. 4 – Organismo Paritetico*

Le Parti Sociali in ottemperamento di quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni, decidono di procedere con l'applicazione della norma per tutti i loro CCNL attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale EFEI Italia in sigla OPN EFEI ITALIA, precedentemente costituito e formato dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente Quali UGL e CIU (entrambi hanno un membro nel CNEL) da tutti gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018 che ne nominano i membri delle aree di settore relativamente allo loro competenza, demandando a quest'ultimo tutti gli oneri relativi alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Art. 5 – Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS*

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo contrattuale, tramite la Confederazione ES.A.AR.CO. socio dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova con D.M. 30 marzo 2010 hanno deciso di delegare alla "Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso l'apposizione del logo della Commissione e della firma in calce del Presidente della stessa.

La Commissione è costituita da undici (11) sottocommissioni, una per ognuno dei nove macro settori ateco, una sottocommissione per la Privacy ed una Sottocommissione per le Discipline Bio Naturali.

Ad ogni sottocommissione sono nominati tecnici esperti di settore dagli Enti Bilaterali composti dalle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo Comparativamente Maggiormente Rappresentative, quali istituti contrattuali di settore.

*Art. 6 – Commissione di Certificazione D.Lgs 276/2003 e D.P.R. 177/2011*

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo e in qualità di Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente (UGL, CIU) costituenti gli Enti Bilaterali contrattuali dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018, intendono offrire il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto.

Tale servizio viene erogato attraverso la "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori", Commissione già costituita tra gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL sottoscritti dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente di cui sopra (UGL, CIU aventi un membro nel CNEL) che opera in conformità e come previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.P.R. 177/2011, secondo un preciso iter dettagliatamente descritto nel suo "Regolamento". Gli associati hanno accesso a questo servizio anche attraverso il versamento dello 0,30% direttamente tramite il sistema UNIEMENS ad uno degli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione di costituzione della Commissione Unitaria dei 9 Macro Settori.

Letto, approvato e sottoscritto  
Roma 30 marzo 2018



**AGRICOLTURA - Consorzi agrari**  
**ES.A.A.R.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**per i dipendenti dei consorzi agrari**  
**01 NOVEMBRE 2014**  
(Decorrenza: 01 novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

**RINNOVATO IL 05 AGOSTO 2016**  
(Decorrenza: 05 agosto 2016 - Scadenza: 04 agosto 2019)

**INTEGRATO E RINNOVATO IL 05 MARZO 2018**  
(Decorrenza: 30 marzo 2018 - Scadenza: 29 marzo 2021)

**Parti stipulanti**

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.A.R.CO.
- ES.A.A.R.CO. FEDERCOOP
- ES.A.A.R.CO. Agricoltura
- ES.A.A.R.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ES.A.A.R.CO. FER
- ES.A.A.R.CO. ASSO PONTEGGI
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A

dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro - UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - FISNALCTA
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla C.L.I. C.I.U.
- FEDERAZIONE LAVORATORI DEL SETTORE AGRICOLTURA, AGRITURISMO E FLOROVIVAISTI - FLAAF - Confederazione Lavoro Italia federata CIU - FLAAF
- CLU CIU
- ORGANISMO NAZIONALE DEI PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA - ONAPS

**Testo del c.c.n.l.**

**Premessa**

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

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

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

Le parti auspicano altresì che si possano realizzare collegamenti e sinergie tra le aziende consortili e le strutture pubbliche regionali e nazionali titolari delle politiche agricole che, da un lato, favoriscano un positivo sviluppo dei Consorzi e, dall'altro, offrano agli operatori agricoli validi punti di riferimento per la loro attività.

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

**Parte prima - RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 1**

(Sistema contrattuale e procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)

1. Il sistema contrattuale, di cui al presente articolo, intende dare attuazione ai principi ispiratori dell'accordo interconfederale, le cui disposizioni, anche non riprodotte, s'intendono qui integralmente richiamate. Alla luce di quanto sopra il sistema contrattuale prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro e un secondo livello di contrattazione aziendale per le materie delegate.

2. Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

3. Le richieste per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno cinque mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello disdetto. Nei sette mesi decorrenti dalla data di presentazione delle richieste, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

L'aumento economico, definito dal rinnovo contrattuale, decorre dal primo giorno successivo alla scadenza del contratto. Qualora nel termine dei successivi tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. non si sia raggiunto alcun accordo per il suo rinnovo, le Parti definiranno gli aspetti economici relativi al periodo di carenza contrattuale.

**Art. 2**

(Contrattazione di secondo livello)

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

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

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

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

La contrattazione aziendale riguarda le materie il cui rinvio è stato espressamente previsto dal c.c.n.l. con gli artt. 4, 8, 15 (secondo e terzo comma), 22 (sesto, ottavo, nono e decimo comma), 23 (terzo comma), 26 (terzo, quinto e settimo comma), 30 (quinto comma), 33 (secondo comma), 35 (terzo, quarto e sesto comma), 39 (secondo, terzo, quarto, sesto e settimo comma), 40, 45, 51 (primo, terzo e quarto comma).

Sarà, inoltre, di competenza della contrattazione aziendale la definizione delle modalità, dei criteri e degli obiettivi a cui dovranno essere collegate le erogazioni salariali di secondo livello, denominate premio di risultato, che dovranno tassativamente avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e previdenziale stabilito dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, di conversione del D.L. n. 67/1997.

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

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

Nei Consorzi agrari nei quali non è stata rinnovata la contrattazione integrativa aziendale sarà definito, d'intesa con la Rappresentanza sindacale aziendale (R.S.U./R.S.A.), laddove costituita, un premio annuale di risultato, collegato ai fini della detassazione a criteri di misurazione economica desumibili dalle risultanze del bilancio o, nel caso dei Consorzi in liquidazione coatta amministrativa con autorizzazione all'esercizio provvisorio delle attività di impresa, della situazione riepilogativa annualmente trasmessa al Ministero che esercita la vigilanza. I suddetti criteri faranno riferimento, progressivamente, all'incremento del rapporto tra fatturato e numero dei dipendenti, alla differenza positiva tra valore e costi della produzione (punti A - B del bilancio) e al positivo risultato di esercizio.

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

**Art. 3**  
(Diritti di informazione)

Le Parti s'impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali in grado di prevenire situazioni di conflittualità a livello locale nel verificarsi di scelte organizzative e societarie che incidano sulle attività svolte dai Consorzi Agrari e che abbiano ricadute occupazionali. A tal fine convengono, prima che vengano avviati processi di fusione, di costituzione di società controllate, a cui delegare specifiche attività, o di terziarizzazione di altre, che le Parti nazionali in apposito incontro, assistite dalle rispettive rappresentanze aziendali, assumono tutte le informazioni necessarie, sia per verificare le possibili soluzioni da adottare, sia per contenere gli effetti di tali scelte sugli organici aziendali, sia, ancora, per convenire sull'eventuale diverso trattamento contrattuale applicabile.

Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle esigenze di una programmazione che tenga conto dello sviluppo sia dell'occupazione, con particolare riguardo ai giovani, sia delle attività consortili, in collegamento alle eventuali iniziative regionali per il settore dell'agroindustria, convengono che i diritti d'informazione siano articolati a livello nazionale, regionale e aziendale. Le Parti in relazione a situazioni che possano verificarsi che riguardino la generalità dei Consorzi Agrari, verificheranno la possibilità di posizioni concertate nei riguardi delle istituzioni sia a livello centrale che in sede regionale, nel caso i problemi insorti riguardino le imprese di una data regione.

A livello nazionale la Commissione bilaterale nazionale ristretta, costituita con il c.c.n.l. 6 marzo 1998, potrà svolgere compiti di monitoraggio, studio e indirizzo delle politiche di settore elaborate dalle istituzioni inerenti le attività di diretto interesse dei Consorzi agrari oltre che effettuare un esame congiunto dei temi generali riguardanti la riforma e ristrutturazione del settore consortile, la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, i problemi connessi all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

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

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

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

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

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

- a) le strutture programmate nonché quelle realizzate nell'anno precedente allo scopo di fornire un adeguato sostegno alle attività dei soci dei Consorzi agrari, in coerenza con le iniziative assunte per lo sviluppo dell'economia agricola a livello regionale;
- b) le iniziative adottate dai singoli Consorzi o da essi programmate per nuovi insediamenti produttivi nel territorio regionale;
- c) finanziamenti pubblici nazionali e regionali, erogati ai Consorzi agrari per le iniziative di cui sopra;
- d) il livello occupazionale dei Consorzi operanti nel territorio considerato, con dati relativi al numero dei lavoratori distinti per sesso, per qualifica e per classi di età, anche in relazione alla prevedibile evoluzione occupazionale indotta dai programmi di investimento.

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

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

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

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

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

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

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

- a) nel caso un Consorzio in liquidazione coatta amministrativa sia in grado di presentare la domanda di concordato ai sensi dell'art. 214 della legge fallimentare, prima del deposito della stessa presso il Tribunale competente, le parti locali verificheranno quali saranno le ricadute occupazionali sia nel caso del ritorno in "bonis" dell'azienda, sia nel caso che successivamente a tale circostanza si renda indispensabile procedere a una fusione con altro Consorzio;
- b) qualora la domanda di concordato presentata non venga omologata o che si renda improponibile la domanda di concordato, le parti locali esamineranno quali soluzioni alternative si possano perseguire ed in particolare quali ricadute occupazionali si potrebbero verificare nell'ipotesi che venga autorizzata dall'autorità preposta alla vigilanza, la cessione a qualunque titolo dell'azienda o del ramo di azienda costituito dall'esercizio provvisorio in favore di altro Consorzio, ovvero di cooperativa agricola operante nella stessa regione o regione confinante che sia in amministrazione ordinaria;
- c) nel caso, di cessione di azienda o di ramo di azienda, ai sensi dell'art. 210, 2° comma della legge fallimentare, il Consorzio cedente e l'impresa o la cooperativa acquirente dovranno osservare la procedura stabilita dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni introdotte con il D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, precisando quale sarà il c.c.n.l. ed il trattamento assicurativo/previdenziale che verrà applicato al personale che passerà alle sue dirette dipendenze, fermo restando il mantenimento dei trattamenti precedentemente operanti. Se la cooperativa acquirente prende la denominazione di consorzio agrario ai sensi dell'art. 9 della legge n. 99/2009, detta cooperativa dovrà contestualmente assumere anche l'obbligo di applicare al personale ad essa trasferito il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva per i dipendenti dei Consorzi agrari.

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

In caso di fusioni, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali modificative dell'organizzazione del lavoro le Parti locali si incontreranno per una verifica della posizione professionale dei lavoratori. Analoga verifica, in presenza delle situazioni di cui sopra, sarà effettuata per quanto riguarda l'applicazione delle normative contenute negli articoli 39 e 40 riguardanti le trasferte e i trasferimenti.

In caso di modifiche dell'organizzazione del lavoro comportanti l'istituzione in via permanente di turni di lavoro notturno, le parti locali daranno attuazione a quanto previsto dalla legge 25 febbraio 1999, n. 25.

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

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

In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze delle varie attività aziendali, ritenendo di comune interesse l'equilibrato evolversi della condizione dei lavoratori, delle tecnologie e della produttività.

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

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

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

**Art. 5**  
(Assemblee)

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

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

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

**Art. 6**  
(Permessi e aspettative sindacali)

Al sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, Rappresentanze sindacali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.

I componenti delle R.S.U., laddove sono state elette in conformità a quanto previsto dall'accordo 20 dicembre 1995 (All. I), avranno diritto ai permessi retribuiti previsti nel richiamato accordo.

I dirigenti della R.S.U., in caso di mancata elezione della R.S.A., per l'espletamento del loro mandato avranno diritto a permessi retribuiti secondo le norme di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, nei limiti di quanto sancito al penultimo comma del richiamato articolo. Di tali permessi usufruiranno, in conformità a quanto previsto dall'art. 30 della legge n. 300/1970, occupati nel Consorzio con contratto a tempo indeterminato e disciplinati dal presente contratto, per ciascuna delle R.S.A. presenti nel Consorzio.

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

Per i lavoratori chiamati a far parte di Consigli o Comitati direttivi regionali o provinciali, ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/1970, per uno o più dirigenti di ogni Organizzazione sindacale presente nel Consorzio sono previste ottanta ore annue di permesso retribuito. Per i dirigenti nazionali, le singole Organizzazioni firmatarie il presente contratto avranno diritto a un monte di millesettecentocinquanta ore annue. Ai fini della fruizione di detti permessi, le Segreterie nazionali ne faranno richiesta alla Direzione del Consorzio e all'Associazione nazionale dei Consorzi agrari, precisando il nome del dirigente, il numero delle ore e il giorno, in conformità a quanto previsto dall'art. 30 della legge n. 300/1970. Le modalità di fruizione del monte ore da parte dei dirigenti nazionali sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

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

- trattative riguardanti la stipulazione dei contratti nazionali e dei contratti di secondo livello; - incontri richiesti dalle Direzioni consortili;
- partecipazioni ai congressi provinciali e nazionali della categoria di appartenenza; - partecipazione ad assemblee del personale dei Consorzi agrari.

Nei suddetti casi i permessi, per essere esclusi dal monte ore predetto, devono essere richiesti, con indicazione del nome e della motivazione, dalle Segreterie sindacali nazionali, regionali o provinciali a seconda delle competenze.

Sarà, altresì, cura delle Organizzazioni sindacali firmatarie o delle strutture territoriali, comunicare all'Associazione nazionale dei consorzi agrari, i nomi dei componenti i Consigli o Comitati nazionali, regionali o provinciali aventi diritto a usufruire del monte ore annuo di cui al 5° comma del presente articolo.

Il godimento dei permessi di cui ai commi precedenti deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento delle attività produttive. Sarà cura di ogni Organizzazione sindacale evitare la contemporanea assenza di più dirigenti sindacali dal medesimo servizio, ufficio, magazzino o stabilimento.

I permessi sindacali debbono essere richiesti per iscritto con un preavviso di almeno 24 ore, salvo giustificato motivo di impedimento, tramite le R.S.U./R.S.A. ovvero i Consigli o i Comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali a seconda delle rispettive competenze.

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

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o periferiche, che chiedono di essere collocati in aspettativa per la durata del loro mandato, usufruiranno del trattamento previsto all'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

#### Art. 7

##### (Contributi sindacali)

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

#### Art. 8

##### (Vertenze sugli inquadramenti)

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

#### Art. 9

##### (Vertenze di seconda istanza)

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

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

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

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

#### Art. 10

##### (Ambiente di lavoro)

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

Per la designazione del Rappresentante della sicurezza, le attribuzioni, la formazione e i permessi retribuiti allo stesso spettanti, si rinvia a quanto previsto nell'accordo 22 dicembre 2009 (All. L). Il Rappresentante della sicurezza dei lavoratori darà la sua collaborazione alle operazioni per l'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e, in relazione all'incarico assolto, potrà prendere visione della mappa dei rischi periodicamente aggiornata.

Sono considerate mansioni particolarmente pesanti la movimentazione manuale dei carichi di peso superiore ai trenta chilogrammi. Per la movimentazione manuale dei carichi dovranno essere adottate le misure previste all'art. 168, secondo comma, del D.Lgs. n. 81/2008.

#### Art. 11

##### (Pari opportunità - Comportamenti discriminatori - Molestie)

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

In sede di riunione della predetta Commissione, ai sensi dell'art. 3 del presente contratto, verranno date indicazioni e notizie sugli sviluppi di carriera del personale femminile nei Consorzi agrari e formulate proposte per l'attuazione della parità.

Le Organizzazioni sindacali potranno prospettare a tale riguardo problemi e situazioni particolari richiedenti un eventuale esame congiunto.

In relazione a quanto previsto all'art. 17, 1° comma, lett. b) della legge comunitaria 31 ottobre 2003, n. 306 che delega al Governo la definizione della nozione di "molestie sessuali" in attuazione della direttiva 2002/73/CE modificativa della direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, le parti adegueranno alle nuove disposizioni di legge la vigente normativa contrattuale. Per quanto riguarda i comportamenti discriminatori i Consorzi agrari daranno attuazione e si atterranno alle disposizioni contenute nei decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, mentre per i comportamenti definiti di "mobbing" non esistendo una definizione legislativa del fenomeno si conviene di assumere a termini di riferimento di cosa debba intendersi la circolare dell'INAIL del 17 dicembre 2003, n. 71.

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

#### Art. 12

##### (Formazione)

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

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

contratto.

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoratore in permesso formativo può richiedere, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una anticipazione del trattamento di fine rapporto in deroga ai criteri stabiliti dall'art. 2120 cod. civ. e dall'accordo 29 maggio 1987 (Allegato G) sulle anticipazioni del predetto trattamento.

#### Art. 13

(Appalti)

Non potranno essere date in appalto attività a carattere continuativo strettamente connesse alle peculiarità produttive dell'azienda. Cooperative di facchinaggio potranno essere utilizzate esclusivamente per i compiti previsti dai decreti prefettizi e ministeriali.

In ogni caso, i Consorzi si impegnano a non promuovere la costituzione di cooperative tra dipendenti per l'appalto di qualsiasi tipo di attività svolta dai Consorzi stessi.

Resta in facoltà dei Consorzi di avvalersi di imprese di servizi operanti con propri mezzi per conto terzi in relazione alle necessità che si verifichino nelle attività che presentino oscillazioni nell'intensità del lavoro, dando preventiva comunicazione dei relativi contratti di appalto alle R.S.U. le quali potranno esprimere il loro parere in proposito per valutare eventuali soluzioni alternative.

Ai capitolati di appalto, in considerazione di quanto previsto dall'art. 3 della legge 3 agosto 2007, n. 123, dovrà essere allegato un documento sulla valutazione dei rischi, redatto congiuntamente con le imprese appaltatrici nel quale riportare le misure adottate per eliminare eventuali interferenze tra le attività svolte dal Consorzio e quelle dell'impresa appaltatrice, ferme restando le reciproche responsabilità.

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

#### Chiarimento a verbale

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

#### Parte seconda

#### INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 14

(Assunzioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di legge e di informazione sanciti dal D.Lgs. n. 181/2000 e successive modificazioni e comunicata dal Consorzio all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

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

Il Consorzio non è obbligato a fornire le informazioni suddette nel caso di rapporti di lavoro occasionali, intendendosi per tali quelli di durata inferiore al mese con orario di lavoro non eccedente le otto ore settimanali. E' tenuto, inoltre, ai sensi dell'art. 4, 2° comma del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione contenente i dati della registrazione effettuata sul libro unico del lavoro.

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

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

Ai sensi dell'art. 25, 2° comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le percentuali di riserva nelle assunzioni indicate ai commi 1° e 6° del predetto articolo, non operano per i lavoratori che saranno assegnati ai livelli 1°, 2°, 3° super e 3°, nonché per le qualifiche professionali di produttore, di portiere, custode, guardia giurata o comunque implicanti compiti di fiducia e per quelle contemplate nel D.M. 19 maggio 1973. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste al 5° comma dell'art. 25 surrichiamato, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1° e 6° anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

#### Art. 15

(Contratti a termine e lavoro stagionale)

Contratti di lavoro a tempo determinato, in presenza di esigenze temporalmente definite, potranno essere stipulati ai sensi della legislazione vigente, nonché ai sensi dell'art. 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223. Detto tipo di contratto potrà inoltre essere stipulato anche con lavoratori assunti con rapporto a tempo parziale. Qualora il rapporto a termine a seguito di proroghe o rinnovi superi una durata di trentasei mesi, indipendentemente dalle eventuali interruzioni intervenute per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto si considera a tempo indeterminato.

Nelle attività a carattere stagionale, per le quali è possibile ricorrere a contratti di durata collegata alle campagne stagionali, si darà la precedenza a lavoratori in possesso di idonea qualificazione professionale che già hanno prestato la loro opera per dette attività sempre che ne abbiano fatta richiesta entro sei o tre mesi dalla cessazione del rapporto a seconda che lo stesso abbia avuto una durata superiore o inferiore a sei mesi. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

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

- a) ammassi stagionali di prodotti agricoli;
- b) raccolta e/o essiccazione dei cereali e dei semi oleosi;
- c) lavorazioni stagionali di selezione sementi;
- d) campagne stagionali per la distribuzione di antiparassitari, concimi, sementi e mangimi;
- e) campagne stagionali per l'acquisizione di polizze assicurative, anche in applicazione delle normative dei consorzi di difesa;
- f) intensificazione stagionale di produzione e confezionamento di materie utili all'agricoltura;
- g) campagne stagionali per la lavorazione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli;
- h) assistenza tecnica alle macchine agricole di impiego stagionale e/o in periodo di campagna;
- i) vendite e confezionamento di alimentari nei periodi pre-natalizi o pre-pasquali.

Per le attività stagionali di cui al comma 3, nonché quelle individuate con accordo aziendale, non trova applicazione la disposizione che limita a trentasei mesi i contratti a termine stipulati con i lavoratori stagionali, che abbiano diritto di precedenza nelle assunzioni ai sensi del comma 2.

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

Art. 16  
(Contratto di apprendistato)

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato (Allegato E), valgono le norme di cui agli appositi accordi collettivi.

Art. 17  
(Part-time)

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

- a) tempo parziale orizzontale, quando il normale orario di lavoro settimanale viene ridotto a non meno di 20 ore, ferma restando la prestazione in tutti i giorni della settimana lavorativa di cui all'art. 22;
- b) tempo parziale verticale, quando la prestazione lavorativa viene articolata in periodi predeterminati settimanali, mensili o annuali, fermo restando l'orario di lavoro come a tempo pieno, per una durata rispettivamente non inferiore a 24 ore, a 96 ore o a 975 ore;
- c) tempo parziale misto, quando la prestazione viene articolata secondo una combinazione delle modalità indicate ai punti a) e b) precedenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della propria salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di assumere altro rapporto di lavoro a tempo parziale, o di attendere ad altra attività di lavoro autonomo;
- d) esigenze connesse alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con la diversa articolazione dell'orario pattuito; e) per accudire i figli fino al terzo anno di vita.

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

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

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

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

Se la patologia oncologica riguarda il coniuge, i figli o i genitori, nonché in caso di assistenza di persona convivente con totale e permanente incapacità lavorativa alla quale sia stata riconosciuta una invalidità del 100% con necessità di assistenza continua, al lavoratore è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La stessa priorità è riconosciuta nel caso di figlio convivente di età inferiore a 13 anni portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

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

Art. 18  
(Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per il personale di 1° e 2° livello;
- 3 mesi per il personale di 3° livello;
- 2 mesi per il personale di 4° e 5° livello;
- 1 mese per il personale del 6° livello.

Non sono ammesse né la rinnovazione né la protrazione del periodo di prova.

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

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

Art. 19  
(Classificazione del personale)

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



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

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

#### Livelli di professionalità

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

##### Profili professionali esemplificativi:

- 1) Responsabile nella sede centrale di tutte le attività contabili (clienti, fornitori, banche, ecc.) nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 2) Responsabile nella sede centrale delle vendite e degli acquisti riguardanti un singolo settore, con compiti di coordinamento, che provveda alla soluzione dei connessi problemi commerciali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 3) Responsabile di importante complesso industriale che provveda alla programmazione dell'attività produttiva nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 4) Lavoratori che svolgano funzioni di rilievo analogo a quello dei profili precedenti, con compiti di coordinamento e in piena autonomia organizzativa nel campo tecnico, commerciale e amministrativo, nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 5) Responsabile del centro elaborazione dati che operi con autonomia e coordini più addetti con ruoli operativi.
- 6) Responsabile di filiale in cui svolga tutte le attività commerciali, provveda alla raccolta dei prodotti agricoli e al coordinamento commerciale e ispettivo delle agenzie site nella sua zona assegnata.
- 7) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA che, con autonomia organizzativa, sviluppi un rilevante volume d'affari e coordini il personale di produzione e amministrativo.
- 8) Responsabile nella sede centrale dell'organizzazione logistica per il ritiro delle merci dai fornitori, la raccolta dei prodotti agricoli e la distribuzione delle merci alle unità periferiche.

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

##### Profili professionali esemplificativi:

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

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

##### Profili professionali:

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

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

##### Profili professionali esemplificativi:

- 1) Cassiere della sede centrale del Consorzio o di sede di equivalente importanza, che provveda alle sole registrazioni del libro cassa.
- 2) Addetto alla elaborazione di pratiche amministrative, finanziarie o di recupero crediti, espletando la relativa corrispondenza.
- 3) Contabile con compiti di codificazione della documentazione per l'imputazione in base al piano dei conti, controllo degli elaborati del C.E.D., emissioni delle relative eventuali note di rettifica e predisposizione delle situazioni contabili e finanziarie periodiche delle varie gestioni.
- 4) Operatore di elaboratore con controllo di flusso.
- 5) Produttore addetto alla vendita dei mezzi tecnici o delle macchine agricole con ampie cognizioni sulle merci trattate.
- 6) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa e con coordinamento dei lavoratori addetti.
- 7) Responsabile di unità periferica dotata di limitate attrezzature con compiti di coordinamento del personale addetto.
- 8) Capo officina di riparazione e assistenza che svolga anche lavoro manuale.



- 9) Lavoratore di elevata specializzazione che provveda a riparazioni e interventi di notevole difficoltà sui vari mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sugli impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi. 10) Responsabile di riparazione e manutenzione degli impianti industriali con guida del personale addetto. 11) Addetto al quadro centrale di stabilimenti industriali. 12) Addetto al controllo di qualità delle produzioni.

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

*Profili professionali esemplificativi:*

- 1) Addetto alla preparazione di pratiche di finanziamento agevolato o alla compilazione di prospetti relativi a situazioni amministrative o contabili che provveda alla elaborazione di corrispondenza tipo.
- 2) Addetto alla predisposizione di polizze assicurative e all'incasso dei premi.
- 3) Capo squadra di magazzino o di specifiche lavorazioni negli stabilimenti industriali o nelle centrali ortofrutticole.
- 4) Produttore con dodici mesi di esperienza nella mansione.
- 5) Magazziniere nelle unità periferiche con funzioni di vendita delle merci in consegna e di emissione e registrazione di documenti anche a mezzo terminale.
- 6) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio con specifiche cognizioni tecniche e merceologiche con predisposizione delle segnalazioni reclamo.
- 7) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia necessaria la patente di 1° o di 2° grado.
- 8) Conducenti autocisterna con capacità superiore a 200 quintali, di automezzo articolato o di autotreno con patentino per il trasporto di merci classificate pericolose; conducenti di automezzo munito di gru; conduttori patentati di locomotore diesel.
- 9) Lavoratori specializzati che eseguano lavori complessi di riparazione e installazione di macchine utensili o apparecchiature varie.
- 10) Lavoratori specializzati che nei reparti di produzione regolino e conducano complessi impianti per la lavorazione e trasformazione dei prodotti (flocatura mangimi, disidratazione erba medica o impianti di analoga complessità).
- 11) Lavoratori specializzati che effettuino, previa individuazione dei guasti, complessi interventi di riparazione, anche in assistenza esterna, sulle parti idrauliche o elettriche o meccaniche o di aggiustaggio sul banco motori.
- 12) Addetto alla correzione del formaggio in stagionatura.

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

*Profili esemplificativi:*

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

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

*Profili professionali esemplificativi:*

- 1) Addetto alla raccolta e collazione di dati o documenti amministrativi o contabili con relativa codificazione.
- 2) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio.
- 3) Addetto alla compilazione e trasmissioni di ordini ai fornitori. 4) Centralinista.
- 5) Lavoratore qualificato che esegua lavori di manutenzione o riparazione di macchine o attrezzature esistenti nel Consorzio (attrezzista, meccanico, aggiustatore, carpentiere, elettricista, muratore, addetto al tomo, alla fresa, alla rettificatrice, alla saldatrice o a mansioni equivalenti).
- 6) Lavoratori che nei reparti di lavorazione conducano macchine per la lavorazione o il confezionamento di prodotti o provvedano alla movimentazione di merci e prodotti nei reparti o nei magazzini.
- 7) Addetto alle operazioni di riempimento delle cisterne o dei silos con uso di apparecchiature elettromeccaniche, ovvero addetto al carico e allo scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici di cui curi anche la manutenzione ordinaria.
- 8) Addetto alla consegna o alla pesa e immagazzinamento delle merci ricevute senza effettuare campionamenti. 9) Portiere con compiti di controllo, o custode o pesatore che provveda alle relative registrazioni.

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

*Profili professionali esemplificativi:*

- 1) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio alla prima esperienza di lavoro.
- 2) Addetto a operazioni di officina o di stabilimento industriale alla prima esperienza di lavoro.
- 3) Addetto a lavori di pulizia.
- 4) Non rientrano tra gli esperti tecnici del profilo n. 6 del 2° livello coloro che prevalentemente esplicano l'attività di assistenza in applicazione di definiti indirizzi tecnici preordinati dal responsabile del settore.
- 5) Si considera acquisita la qualifica di produttore comportante l'inserimento nel 3° livello, quando il lavoratore abbia in tali compiti una esperienza di ventiquattro mesi.
- 6) I lavoratori inquadrati nel 6° livello, fatto salvo quanto stabilito nell'accordo sul contratto di apprendistato (Allegato E) o di inserimento (Allegato F), passeranno al livello immediatamente superiore al compimento del primo anno di permanenza nel suddetto livello di partenza.
- 7) La classificazione unica di cui al presente articolo non implica il superamento della distinzione tra le varie categorie dei prestatori d'opera agli effetti delle norme di legge in vigore. Per quanto attiene al trattamento economico di malattia sono da qualificare come operaie le mansioni di cui ai seguenti livelli e profili professionali:
  - 3° livello super: 15, 16, 17, 18.
  - 3° livello: 8, 9, 10, 11, 12.
  - 4° livello super: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.
  - 4° livello: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.
  - 5° livello: 5, 6, 7, 8, 9. - 6° livello: 2, 3.

Art. 20  
(Quadri)

Ai sensi di quanto stabilito nella legge 13 maggio 1985, n. 190, è istituita nei Consorzi agrari la categoria dei quadri. Tale qualifica verrà riconosciuta ai responsabili di settore autonomo di rilevante importanza ai fini degli obiettivi aziendali.

Ai quadri viene riconosciuta una particolare indennità la cui misura è stabilita al successivo art. 35 del presente contratto.

Per i quadri si stipulerà una polizza di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile contro terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni svolte.

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

Parte terza  
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21  
(Mutamento di mansioni e passaggi di livello)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti, per livello, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al dipendente che sia destinato a compiere mansioni di livello superiore verrà corrisposta una indennità temporanea pari alla differenza tra gli stipendi base. Trascorso un periodo di due mesi avverrà il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di assenti con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che svolga funzioni comportanti la qualifica di quadro competerà il riconoscimento della qualifica dopo trascorsi sei mesi di effettivo svolgimento delle mansioni predette, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Qualora il lavoratore sostituito non rientri in servizio o sia adibito ad altro compito, il lavoratore incaricato della sostituzione, ove continui a svolgere le mansioni superiori temporaneamente assegnate, trascorso un mese dal verificarsi della condizione sospensiva sarà definitivamente passato al livello previsto per le mansioni svolte.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti riguardano esclusivamente i livelli di inquadramento previsti all'art. 19 del presente contratto.

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

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

- a) 39 ore settimanali per il personale soggetto alla limitazione di orario di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, nonché per i magazzinieri, per i commessi di negozio o di spaccio, per gli addetti ai centralini, per i fattorini e per gli autisti che compiano anche operazioni di carico e scarico;
- b) 45 ore settimanali per il personale di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modifiche ed integrazioni, fatta eccezione per quello indicato al precedente punto a).

La durata media della prestazione annua è, pertanto, stabilita, in 2.028 ore per i lavoratori di cui al punto a) del comma precedente, per cui rientra nell'ambito del lavoro supplementare che non dà luogo a qualificare come straordinaria la prestazione lavorativa fornita tra la media annua dell'orario normale contrattuale di 2.028 ore e la media annua dell'orario legale di 2.080 ore. La prestazione dei lavoratori di cui al punto b) può, in relazione a esigenze aziendali, essere articolata nell'ambito della media annua di 2.340 ore, senza dar luogo al ricorso a prestazioni straordinarie.

Il personale di cui al punto b) del 1° comma, per le ore di lavoro compiute oltre le 39 settimanali e fino alle 45, sarà compensato con il 100% della normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23.

Ai lavoratori del 1° e 2° livello, ai quali sia richiesta una prestazione lavorativa nella giornata del sabato, dopo la conclusione della settimana lavorativa, per le ore di lavoro prestate sarà riconosciuto un compenso pari alla normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23. Dette quote orarie sono assorbibili fino a concorrenza del compenso che il Consorzio già corrisponde con emolumenti a carattere continuativo, anche a cadenza annuale, aventi la medesima finalità.

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

Saranno, inoltre, concessi, a titolo di riduzione di orario, permessi retribuiti di otto ore annue. In sede aziendale potranno essere stipulati accordi per il godimento in forma collettiva di detti permessi. I Consorzi potranno eventualmente recuperare nel limite di otto ore all'anno, le mezzette festività concesse per tradizione ai dipendenti o convenute negli accordi di secondo livello. Con decorrenza 1° gennaio 2004 ulteriori 4 ore di permesso retribuito all'anno saranno concesse a titolo di riposo individuali al personale che presta la sua attività su tre turni per cinque giorni settimanali. Detti permessi saranno individualmente fruiti per tanti 46esimi quante sono state le settimane di prestazione in turno su tre turni per cinque giorni. In caso di attività organizzata su tre turni per sei giorni settimanali, fermi restando i criteri individuali di fruizione, i permessi retribuiti a decorrere dal 1° gennaio 2004 sono di 8 ore all'anno. In caso di prestazione su tre turni giornalieri dovrà essere garantito il diritto a un riposo continuativo di 11 ore ogni 24.

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

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

In caso di passaggio dai sei giorni lavorativi alla settimana corta, o viceversa, le modalità di attuazione saranno stabilite d'intesa con le R.S.U./R.S.A.

Qualora nel periodo estivo i Consorzi agrari adottino, previa consultazione delle R.S.U./R.S.A., particolari orari ridotti rispetto agli orari contrattualmente stabiliti, i Consorzi stessi potranno recuperare negli altri mesi le ore effettuate in meno nel suddetto periodo in modo che, nel corso di dodici mesi, siano rispettati mediamente gli orari contrattuali.

Per la durata massima dell'orario di lavoro dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni, valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti del 17 ottobre 1967, n. 977.

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

#### Chiarimento a verbale

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

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

E' da considerare lavoro supplementare quello compreso tra l'orario contrattuale, di cui al punto a) del 1° comma dell'art. 22, e l'orario massimo di legge, stabilito in quaranta ore settimanali dall'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

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

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

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

Per particolari esigenze stagionali (essiccazione mais, selezione sementi, riparazione e assistenza macchine agricole, preparazione bilancio, ecc.), il Consorzio potrà ricorrere, previo incontro con le R.S.U./R.S.A. per le informazioni relative alle predette esigenze, a prestazioni straordinarie nei limiti del monte ore annuo previsto dal presente contratto. E' in ogni caso garantito un riposo continuativo di undici ore. Tale limitazione ai sensi dell'art. 7 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, non riguarda i lavoratori soggetti a regime di reperibilità che fruiscono della relativa indennità.

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

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

Il lavoro che il personale dei primi due livelli dovesse prestare oltre l'orario normale, escluso quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 24 e fatto salvo quanto disposto al 4° comma dell'art. 22, non comporta compenso alcuno, sia per quanto disposto dalle norme di cui all'art. 3, punto 2, del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, sia in relazione a quanto stabilito all'8° comma dell'art. 35.

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

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

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

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

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

La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo la retribuzione mensile composta dagli elementi di cui alle lett. a), b), c), dell'art. 33, 1° comma, del presente contratto per 169.

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

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260 con le modificazioni introdotte dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e dalla legge 20 novembre 2000, n. 336, nonché la ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro.

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

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge che comportano il diritto al riposo compensativo. In caso di particolari esigenze delle attività aziendali, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, il godimento del riposo settimanale può essere differito, garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e uno di riposo nell'arco di quattordici giorni.

Quando il lavoratore, nei casi consentiti dalla legge, è occasionalmente chiamato a prestare la sua opera nel giorno di riposo settimanale, avrà diritto, oltre che al riposo compensativo, alla sola maggiorazione di lavoro festivo per le ore di servizio prestato, ove tale servizio venga contenuto nei limiti dell'orario normale.

Per il compenso dovuto nei giorni festivi al personale occasionale, retribuito come stabilito all'art. 33, si fa riferimento a quanto disposto nelle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

#### Art. 25

(Assenze, permessi personali, cure termali)

Tutte le assenze dovranno essere comunicate il giorno stesso in cui si verificano e giustificate alla Direzione del Consorzio al più tardi il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.

L'assenza ingiustificata comporta, a seconda della gravità della mancanza, l'applicazione dei provvedimenti di cui alle lett. c) e d) dell'art. 32, 1° comma, del presente contratto. Il provvedimento di cui alla lett. f) sarà applicato nel caso di assenze arbitrarie che superino una settimana o che si ripetano nel corso di dodici mesi per una durata complessiva che superi i sette giorni.

Al lavoratore che ne faccia richiesta, la direzione del Consorzio potrà accordare, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi di breve durata non recuperabili, per un massimo di 24 ore annue, senza decurtazione del normale periodo di riposo annuale e senza detrazione di retribuzione, sempreché dette richieste siano adeguatamente motivate. Eguale trattamento è dovuto per le assenze di breve durata giustificate alla direzione nei termini prestabiliti e da essa riconosciute.

Al lavoratore sarà concesso, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, un permesso retribuito di quindici giorni di calendario non frazionabile in occasione del matrimonio, anche se solo religioso senza effetti civili, senza alcuna decurtazione del periodo di ferie.

In caso di necessità da parte del lavoratore di usufruire di cure termali, aventi carattere preventivo, il Consorzio concederà, per un terzo del periodo di cure autorizzato dagli Organismi competenti permessi retribuiti, sempre che ricorrano le condizioni previste dalle norme di legge vigenti.

Il permesso retribuito per cure sarà riconosciuto una volta accertata da parte dell'azienda la reale effettuazione della cura. In caso di mancata effettuazione della cura, il permesso verrà tramutato in ferie, anche se ciò comportasse l'anticipazione delle ferie dell'anno successivo.

In relazione a quanto previsto dall'art. 3, 2° comma, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il lavoratore disabile, in situazione di gravità attestata dalla competente struttura sanitaria, può usufruire, a sua scelta, di permessi retribuiti posti a carico dell'INPS, di due ore giornaliere (un'ora nel caso di orario di lavoro fino a 6 ore giornaliere) o di permessi di durata pari alla intera giornata lavorativa, nel numero massimo di tre giorni nel corso dello stesso mese.

#### Art. 26

(Permessi di studio)

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

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

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

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

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui all'8° comma, la Direzione e le R.S.U./R.S.A. stabiliranno, tenendo presenti le istanze dei lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al 7° comma, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo, saranno oggetto di esame tra la Direzione e le R.S.U./R.S.A.

Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate all'8° comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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

#### Art. 27

(Congedi parentali e per gravi motivi familiari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

##### a) Congedi per gravi motivi familiari

In applicazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso, di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo. Per gli altri soggetti contemplati dall'art. 433 del codice civile il permesso è ridotto a un giorno.

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

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

I permessi di cui ai precedenti commi non sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone portatrici di handicap di cui all'art. 33 della legge 2 febbraio 1992, n. 104.

Ai sensi dell'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e degli artt. 2 e 3 del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale n. 278/2000, il lavoratore può richiedere per gravi e documentati motivi familiari specificati nelle richiamate disposizioni, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, una aspettativa di durata non superiore a tre anni. Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa e ha diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione o alla decorrenza dell'anzianità utile ai fini di qualsiasi istituto contrattuale. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000.

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

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

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

Il congedo di maternità della durata di cinque mesi di cui all'art. 38, comma 2, punto c) del presente contratto spetta, ai sensi dell'art. 32 del T.U. 26 marzo 2001, n. 151, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore da fruire durante i primi cinque mesi di effettivo ingresso dello stesso in famiglia. In caso di adozione internazionale, per l'incontro con il minore, il congedo può anche essere fruito prima dell'ingresso in famiglia, ovvero ferma restando la durata complessiva del congedo entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. E' in facoltà della lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero non richiedere il congedo di

maternità retribuito, o chiederlo solo in parte. Ai fini del predetto congedo la lavoratrice è tenuta a chiedere all'ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale, di certificare la durata del periodo di permanenza all'estero. In caso di affidamento del minore il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo in questione può essere fruito ai sensi dell'art. 36 del T.U. n. 151/2001, qualunque sia l'età del minore entro otto anni dall'ingresso dello stesso in famiglia ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Qualora il congedo per i suddetti motivi non venisse richiesto dalla lavoratrice, alle medesime modalità spetta al lavoratore.

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

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

Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi otto anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi ai sensi di quanto previsto al 2° comma, punto e) del successivo art. 38. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare gli undici mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso al Consorzio non inferiore a quindici giorni. c) *Congedi per la malattia del figlio*

Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di sette giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e sarà fruibile anche in modo frazionato, compatibilmente con le esigenze organizzative, per gruppi di 4 ore giornaliere. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di sette giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze, computabili nell'anzianità di servizio, non sono retribuite salvo il permesso concesso al genitore per il giorno di ricovero ospedaliero del bambino.

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

#### *Dichiarazione comune a verbale*

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

#### *Art. 28 (Aspettative)*

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

#### *Art. 29 (Servizio militare)*

Superato il periodo di prova, la ferma volontaria e richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il Consorzio è tenuto alla conservazione del posto per la durata del servizio militare ai volontari con ferma prefissata di un anno di cui all'art. 3 della legge 23 agosto 2004, n. 226. Il relativo periodo sarà utile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, fatta eccezione per la maturazione degli aumenti periodici e per gli accantonamenti di cui alla legge n. 227/1982 quando non sia corrisposta la retribuzione.

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

Per tutte le categorie di personale, quanto al trattamento economico durante il periodo di richiamo, si fa riferimento alla legge 10 giugno 1940, n. 653.

Cessato il periodo di richiamo alle armi, il lavoratore ha l'obbligo di mettersi a disposizione del Consorzio entro i termini stabiliti dalla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il lavoratore che non riprende servizio nei predetti termini sarà considerato dimissionario.

#### *Art. 30 (Ferie)*

I lavoratori a seconda dell'anzianità di servizio hanno diritto ai seguenti periodi annuali di riposo con decorrenza della retribuzione: - venticinque giorni (ore 162,5) lavorativi per ognuno dei primi otto anni di servizio; - trenta giorni (ore 195) lavorativi per ognuno degli anni di servizio successivi all'ottavo.

Con la ripartizione dell'orario settimanale su cinque giornate lavorative, ogni giorno lavorativo di assenza per ferie equivale a giorni 1,2 di ferie usufruite. Tale criterio di computo non verrà applicato per le ferie cadenti in settimane in cui il sabato coincida con una festività infrasettimanale sempreché la gestione delle ferie sia effettuata a giorni e non ad ore.

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

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

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non è ammessa la rinuncia espressa o tacita ad esso. Comunque, a richiesta degli interessati, un periodo continuativo di ferie non potrà essere inferiore alla metà dei giorni spettanti. Nel fissare l'epoca di godimento delle ferie, il Consorzio compatibilmente con le esigenze del servizio, terrà conto degli eventuali desideri degli interessati. I giorni di ferie, salvo diversa previsione nell'accordo aziendale, non possono essere concessi per frazione. In relazione alle vigenti disposizioni di legge le ferie debbono essere tassativamente godute entro il 18° mese successivo all'anno di maturazione.

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

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

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

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo diverso accordo tra le parti.

Per il periodo annuale di ferie spettante ai lavoratori di età inferiore ai 18 anni valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti del 17 ottobre 1967, n. 977.

#### *Chiarimento a verbale*

Nell'articolo, si precisa che i periodi di ferie previsti per i diversi scaglioni di anzianità debbono intendersi sempre riferiti a anni interi di servizio, per cui, indipendentemente dai ratei riconosciuti nell'anno di assunzione, si dovranno sempre riconoscere i ratei di 25 giorni fino al compimento dell'ottavo anno di servizio e i ratei di trenta giorni per il restante periodo dell'anno.

#### *Art. 31 (Doveri dei lavoratori)*

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

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

**Art. 32**  
**(Provvedimenti disciplinari)**

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

- a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione da determinare secondo quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 23;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
  - e) licenziamento per giustificato motivo con preavviso;
  - f) licenziamento per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.
- La sospensione di cui alla lett. d), si può applicare per quelle mancanze che, anche in considerazione delle circostanze di particolare gravità che le hanno accompagnate, non trovino adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b), c).

I provvedimenti disciplinari di cui sopra, secondo quanto disposto all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere adottati previa contestazione al lavoratore dell'addebito e dopo averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato.

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

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

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

**Parte quarta**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 33**  
**(Retribuzione)**

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

- a) stipendio base (Allegato A);
- b) ex indennità di contingenza (Allegato B);
- c) aumenti periodici e di merito, indennità di laurea e aumenti periodici congelati di cui alla Nota a verbale del successivo art. 34 (Allegato C), assegno alla persona;
- d) indennità di funzione;
- e) compenso di cui al 3° comma dell'art. 22 del presente contratto, ove tale compenso abbia carattere continuativo.

Lo stipendio base spettante ai garzoni di negozio o di spaccio di vendita, addetti alla consegna delle merci a domicilio, verrà fissato negli accordi di cui all'art. 2, fermo restando il diritto a aumenti in cifra pari a quelli di cui beneficiano i lavoratori del 6° livello.

A decorrere dal 1° gennaio 1998, l'elemento distinto dalla retribuzione (E.d.r.) è stato conglobato nella ex indennità di contingenza.

L'ex indennità di contingenza di cui alla lett. b), 1° comma, del presente articolo, corrisposta con i criteri e con le modalità stabilite negli accordi interconfederali per i lavoratori dell'industria e secondo quanto stabilito dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38, riguarda le variazioni di scala mobile intervenute successivamente al 31 gennaio 1977, essendo stati conglobati nello stipendio base i punti scattati precedentemente. Negli stipendi base è stata, altresì, conglobata l'indennità di carapane di cui al D.L.C.P.S. del 6 maggio 1947, n. 563 e successive modificazioni.

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

In costanza di rapporto di lavoro, qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione.

Il personale occasionale sarà retribuito in rapporto alle ore di lavoro prestato, determinandosi la retribuzione oraria con il coefficiente di cui all'ultimo comma dell'art. 23. Lo stesso coefficiente varrà per le prestazioni lavorative di durata inferiore al mese.

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

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

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

**Art. 34**  
**(Aumenti periodici)**

I lavoratori hanno diritto ad aumenti periodici biennali, la cui misura in cifra fissa è riportata nell'allegata Tabella C.

La corrispondenza avrà luogo dal 1° del mese successivo alla scadenza del biennio o dal 16 dello stesso mese di scadenza, a seconda che il biennio sia maturato dopo il 15 del mese o nella prima quindicina.

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

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

**Nota a verbale**

Gli aumenti periodici in godimento alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 6 marzo 1998, ivi compreso quello in corso di maturazione alla data del 1° gennaio 1997, una volta effettuati gli assorbimenti previsti dal citato contratto, vengono congelati e non saranno suscettibili di ulteriore incremento fatta eccezione per la maturazione dei cinque aumenti di cui al precedente 3° comma.

**Art. 35**  
**(Indennità varie)**

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

Ai lavoratori aventi responsabilità di cassa, in relazione all'effettivo e prevalente esercizio della mansione, competerà una indennità mensile, stabilita nelle seguenti misure:

- cassiere della sede centrale e delle sedi periferiche del Consorzio: € 50,00;

Qualora i predetti lavoratori vengano temporaneamente sostituiti da altri normalmente addetti a differenti mansioni, le indennità sopra precisate competeranno esclusivamente a quelli incaricati della sostituzione.

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

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

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

Agli addetti alle disinfestazioni periodiche, quali i trattamenti anticrittogamici e di diserbo, la disinfestazione di stalle, granai, silos, ecc., potrà essere riconosciuta, esclusivamente per i giorni in cui le suddette operazioni vengono svolte, un'indennità la cui misura sarà stabilita nella contrattazione di 2° livello, fatte salve le condizioni in essere.

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

1° livello quadri	€ 305,00
1° livello	€ 175,00
2° livello	€ 105,00

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

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

#### Art. 36 (Trattamento di malattia e infortunio)

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

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

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

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

Anni di servizio	Periodi massimi di conservazione del posto (mesi)	Periodi massimi di complessivo trattamento economico (mesi)	
		A retribuzione intera	Al 50% della retribuzione
Fino a quattro anni compiuti di servizio	6	3	3
Trascorso il quarto anno e sino a cinque anni di compiuto servizio	8	4	2
Trascorso il quinto anno e sino a sei anni di compiuto servizio	9	5	1
Trascorso il sesto anno e sino a sette anni di compiuto servizio	10	6	-
Trascorso il settimo anno e sino a otto anni di compiuto servizio	11	7	-
Trascorso l'ottavo anno e sino a nove anni di compiuto servizio	12	8	-
Trascorso il nono anno e sino a quindici anni di compiuto servizio	12	9	-
Trascorso il quindicesimo anno e sino a venti anni di compiuto servizio	13	10	-
Oltre il ventesimo anno di compiuto servizio	15	12	-

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

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

Nei casi di Tbc regolarmente riconosciuti, che comportino l'impossibilità di prestare servizio, il trattamento di cui sopra, limitatamente alla parte economica, spetterà dopo il sesto mese di effettivo servizio, prima del quale competerà esclusivamente quello di legge. In tali casi, il recupero delle indennità dovute dall'INPS, non riguarderà l'indennità post-sanatoriale, data la sua natura di assegno di cura.

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

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

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

In caso di infortunio sul lavoro, qualora venga superato il periodo di comporto e sempreché il lavoratore sia recuperabile in mansioni compatibili con la menomazione subita, sarà concessa un'aspettativa comportante la sospensione del rapporto a tutti gli effetti con conservazione del posto fino a guarigione avvenuta.

Se il lavoratore affetto da malattia terminale, debitamente accertata e certificata anche dal medico competente, superato il periodo massimo di comporto di cui ai precedenti commi 4 e 6, non chiede la risoluzione del rapporto di lavoro, avendo l'INPS respinto la domanda di collocamento in pensione per inabilità, allo stesso sarà conservato il posto di lavoro con riconoscimento del 100% della retribuzione a decorrere dal momento in cui è cessato il trattamento economico di cui al 4° e all'8° comma per un periodo massimo di altri dodici mesi.

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

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

Le norme del presente articolo non si applicano ai lavoratori in periodo di prova, al personale occasionale o stagionale e ai lavoratori assunti con prefissione di termine, per le malattie che si verifichino durante i primi sei mesi del rapporto, fatti salvi i trattamenti riconosciuti dall'INPS, che verranno erogati direttamente dall'azienda quando si tratti di personale impiegatizio. Per i rapporti di durata superiore ai sei mesi trascorso tale periodo, competerà il trattamento di cui al presente articolo, comunque non al di là dei limiti di durata del contratto individuale. Per i contratti di inserimento e di apprendistato vale quanto stabilito negli appositi accordi.

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

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

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

Fermo restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel Testo unico di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.

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

a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza al Consorzio e all'INPS indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;  
b) entro trenta giorni dalla data del parto la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;  
c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità il Consorzio garantirà alla lavoratrice la retribuzione intera integrando fino al 100% il trattamento INPS per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di tre mesi dopo il parto, nonché per il periodo di eventuale assenza anticipata disposto dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto;  
d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art. 36 del vigente c.c.n.l.;  
e) alla lavoratrice che trascorre il periodo di assenza dopo il parto si avvalga della facoltà di protrarre l'assenza per un periodo continuativo o frazionato di sei mesi, sarà garantito il 50% della retribuzione per il primo mese di assenza facoltativa. Il medesimo diritto compete al padre lavoratore ed il congedo è elevabile a sette mesi nel caso venga da egli esercitato per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;  
f) il trattamento aziendale di maggior favore riguarda esclusivamente le lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, nominato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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

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

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

- a) di colpa grave costituente giusta causa;
- b) di cessazione dell'attività aziendale anche per revoca dell'eventuale esercizio provvisorio autorizzato per i Consorzi agrari in liquidazione coatta amministrativa;
- c) di ultimazione dell'attività stagionale per la quale è stata assunta o scadenza del contratto con prefissione di termine.

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

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

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

#### Art. 39 (Trasferite)

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestare servizio fuori del comune della loro sede di lavoro saranno rimborsate le spese di viaggio e le altre spese vive necessarie per l'espletamento dell'incarico. Spetterà, inoltre, il rimborso per le giuste spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

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

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

Le suddette indennità e i rimborsi spese forfettizzati sono comprensivi delle piccole spese non documentabili e compensativi del disagio dell'assenza dalla normale sede di lavoro.

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

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

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

#### Art. 40 (Trasferimenti)

Il trasferimento disposto ai sensi dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, da una unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche-organizzative e produttive, sarà comunicato per iscritto con un congruo preavviso, sentito il preventivo e obbligatorio parere delle R.S.A./R.S.U.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze inerenti a condizioni locali o a particolari prestazioni presso la sede di provenienza che non ricorrano nella nuova.

Al lavoratore che venga trasferito a sede di lavoro che comporti il mutamento di residenza, verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, compreso il vitto, per sé e per le persone di famiglia, nonché di quelle di trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con la Direzione del Consorzio.

Sarà, inoltre, riconosciuto un concorso spese di prima sistemazione calcolato sugli elementi della retribuzione di cui alle lett. a) e b), 1° comma, dell'art. 33, nelle seguenti misure:

- a) quindici trentesimi al lavoratore celibe;
  - b) venticinque trentesimi al lavoratore coniugato;
  - c) cinque trentesimi per ogni familiare convivente a carico che si trasferisce con il lavoratore.
- Qualora il Consorzio abbia provveduto a procurare adeguato alloggio nel luogo di destinazione, i concorsi di cui sopra saranno ridotti a un quinto.

Se per effetto del trasferimento il lavoratore dovesse corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione stipulato in data anteriore alla comunicazione del trasferimento, egli avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza massima di tre mesi di pigione.

#### Art. 41 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

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

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

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

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

Annualmente e, comunque, dopo l'approvazione del bilancio, il Consorzio erogherà al personale, nelle date consuetudinarie, con riferimento all'anno precedente, un premio di produzione in cifra fissa pari alla gratifica di cui al punto 1, 4° comma, dell'art. 20 del c.c.n.l. 29 maggio 1987, erogata nel 1990 con riferimento all'anno 1989. Per i dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio 1989, il premio di produzione nazionale sarà pari alla gratifica che sarebbe spettata secondo i criteri definiti dalla disposizione sopra richiamata.



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

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

**Art. 43**  
(Premio di anzianità)

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

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

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

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

**Art. 44**  
(Previdenza integrativa e trattamento ex Fondo di previdenza)

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

La contribuzione dovuta al Fondo è costituita:

- dall'1% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. a carico del Consorzio agrario;
- dall'1% della stessa base di calcolo, a carico del lavoratore;
- dal 2% di quanto successivamente all'iscrizione al Fondo sarà annualmente maturato a titolo di t.f.r. dai lavoratori con contratto a tempo

indeterminato assunti anteriormente al 28 aprile 1993;

- dal 100% del t.f.r. maturato dai lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993 e in servizio con una delle tipologie contrattuali indicate al comma 1 precedente.

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

La quota di finanziamento a carico del Consorzio agrario va dedotta fino a concorrenza dal trattamento sostitutivo del Fondo di previdenza, soppresso con il c.c.n.l. 29 maggio 1987, di cui al comma seguente. E' in facoltà del lavoratore incrementare la contribuzione a proprio carico devolvendo al FILCOOP l'eventuale importo residuo del predetto trattamento oltre a ulteriori importi comunque nel limite massimo previsto per la deducibilità fiscale.

Ai lavoratori che non aderiscono al FILCOOP verrà erogata annualmente, nel mese di gennaio, a titolo di trattamento sostitutivo dell'ex Fondo di previdenza, un importo pari al 4% dello stipendio base, degli aumenti periodici, ivi compresi quelli congelati di cui al chiarimento a verbale dell'art. 34, e indennità di laurea corrisposti nel corso nell'anno precedente per le 14 mensilità contrattuali.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno solare, il trattamento di cui al comma 5 precedente, competerà per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati.

**Art. 45**  
(Abiti da lavoro)

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

**Parte quinta**  
**SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO**

**Art. 46**  
(Risoluzione per limiti di età)

Il rapporto di lavoro con il personale dipendente verrà automaticamente risolto con l'apertura della finestra stabilita per il pagamento della pensione di vecchiaia. E' fatto salvo, per le lavoratrici, il diritto di opzione di cui all'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il preavviso nei casi di cui al precedente comma è dato con le norme stabilite nel comma stesso.

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

**Art. 47**  
(Preavviso)

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 48**  
(Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore avrà diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Agli effetti del presente articolo, in relazione al rinvio contenuto nel 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., la retribuzione è formata dagli elementi di cui alle lett. a), b), c), d), e) dell'art. 33. Sono pure compresi nella retribuzione, agli effetti del presente articolo, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento sostitutivo del Fondo di previdenza, il premio di produzione nazionale, le provvigioni e le indennità di cui all'art. 35 nonché il controvalore dell'alloggio, concesso in uso gratuito in relazione alle mansioni, stabilito nei decreti ministeriali ai fini contributivi e i compensi per lavoro straordinario a carattere fisso e continuativo.

Il lavoratore già in servizio al 31 dicembre 1986 avrà, altresì, diritto, alla risoluzione del rapporto, alla liquidazione delle somme ancora accantonate sul conto individuale del Fondo di previdenza ai sensi di quanto previsto all'art. 25 del c.c.n.l. 29 maggio 1987.

Per le anticipazioni di cui all'art. 1 della legge n. 297/1982 sopra richiamata, vale l'accordo allegato al presente contratto (Allegato G).

**Chiarimento a verbale**

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

**Art. 49**  
(Trattamento in caso di morte)

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



Art. 50  
(Certificato di servizio)

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

Parte sesta  
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51  
(Mense aziendali)

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 52  
(Servizi sociali)

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

Art. 53  
(Norme transitorie e aumenti economici)

1. UNA TANTUM

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

2. STIPENDIO BASE

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

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

Art. 54  
(Attività autonome e complementari)

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

Art. 55  
(Apprendistato)

A  
(Tipologie e durata)

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire la formazione professionale per le mansioni nelle quali verranno impiegati ed è ammesso per mansioni sia operaie che impiegatizie per livelli superiori al 6°, ai sensi della classificazione prevista dal c.c.n.l. per i dipendenti dei Consorzi agrari.

2. L'apprendistato disciplinato dal presente accordo è quello professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una specifica formazione attraverso l'attività lavorativa, per i giovani di età compresa tra i 17 anni, se in possesso di qualificazione professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e i 29 anni. La durata massima del periodo di apprendistato è di 24 mesi per qualifiche inferiori al 4° livello super mentre è di 48 mesi per qualifiche comprese tra il 4° S e il 3° livello super.

B  
(Assunzione)

1. Il livello iniziale di assunzione non può essere inferiore per più di due livelli rispetto all'inquadramento spettante al termine del percorso formativo per l'acquisizione di una professionalità elevata e di un livello per compiti di minore contenuto professionale.

2. Gli apprendisti portatori di handicap sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1988, n. 482 e successive modificazioni.

3. Il periodo di apprendistato compiuto presso altre aziende sarà computato, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività.

C  
(Periodo di prova)

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti sarà pari al periodo di prova stabilito dal c.c.n.l. per i lavoratori inquadrati nel livello per il quale viene effettuato l'apprendistato.

2. Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza obblighi di preavviso o di indennità alcuna. Se al termine del periodo di prova il rapporto non viene risolto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio.

3. Al termine del periodo di apprendistato, se il contratto non viene disdetto ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., previo preavviso o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva nella misura contrattualmente prevista, il relativo periodo verrà computato nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti contrattuali ad eccezione degli aumenti periodici di anzianità.

D  
(Obblighi del Consorzio)

1. Il Consorzio ha l'obbligo:

a) di consegnare all'apprendista all'atto dell'assunzione in forma scritta, il contratto contenente l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché del livello che sarà acquisito al termine del periodo di apprendistato;

b) di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica convenuta in conformità agli standard generali fissati dalle regioni e dalle province autonome;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

d) di non risolvere il contratto, superato il periodo di prova, prima che sia stato completato il periodo di apprendistato, fatta salva l'ipotesi della risoluzione per giusta causa o giustificato motivo;

e) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie, di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o a lavori che

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

non siano attinenti alla mansione per la quale è stato assunto;

- f) di non operare trattenuta alcuna sulla retribuzione per i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti stabiliti dalle regolamentazioni emanate dalle regioni o province autonome;
- g) di registrare nel libretto formativo il tipo e gli esiti della formazione effettuata.

E

(Obblighi dell'apprendista)

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

F

(Trattamento economico)

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

G

(Trattamento normativo)

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

H

(Trattamento di malattia e infortunio)

1. In caso di malattia o infortunio l'apprendista, non in prova, ha diritto a 6 mesi di conservazione del posto e al seguente trattamento economico:
- a) tenuto conto della qualifica rivestita ai fini legali di operaio o di impiegato, alla intera retribuzione netta per tre mesi;
- b) alla intera retribuzione netta ridotta al 50% per gli ulteriori tre mesi, assorbente fino a concorrenza il trattamento erogato dagli Istituti assistenziali e assicurativi.
2. Alla scadenza del periodo di conservazione del posto, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, il rapporto verrà risolto.
3. Lo stato di malattia, di infortunio o di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità non interrompe il contratto di apprendistato che si esaurirà con il completamento della durata convenuta.

I

(Attività formativa)

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

L

(Limitazioni)

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

Art. 56

(Contratti di inserimento)

A

(Finalità)

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

B

(Soggetti interessati)

1. Possono essere assunti con contratto di inserimento:
- a) giovani di età compresa tra diciotto e i ventinove anni;
- b) lavoratori disoccupati di lunga durata, intendendosi per tali coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo sono alla ricerca di nuova occupazione e abbiano una età compresa tra i 29 anni e i 32;
- c) lavoratori disoccupati con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) donne di qualsiasi età residenti in area geografica, individuata dai previsti decreti ministeriali, in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;
- e) persone affette da grave handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive integrazioni e modificazioni.

C

(Forma del contratto)

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

D

(Periodo di prova e durata del contratto)

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

#### E

##### (Contenuto del contratto e del progetto)

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

#### F

##### (Trattamento normativo)

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

#### G

##### (Trattamento economico)

1. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento verrà riconosciuta una retribuzione per la prima metà del periodo pari a quella stabilita dal c.c.n.l. per i lavoratori dei Consorzi agrari di due livelli inferiori a quello di definitiva assegnazione, mentre per la seconda metà del periodo sarà quella stabilita per un livello inferiore. In caso di destinazione finale al 5° livello per la prima metà del periodo sarà quella stabilita per il 6° livello.
2. La retribuzione, erogata per quattordici mensilità, è costituita dallo stipendio base e dall'indennità di contingenza. Verrà inoltre corrisposto il trattamento sostitutivo dell'ex Fondo di previdenza e il premio di produzione nazionale con esclusione del premio di risultato.

#### H

##### (Trattamento di malattia e infortunio)

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

#### I

##### (Condizioni per l'assunzione con contratto di inserimento)

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

#### Art. 57

##### (Trattamento di fine rapporto)

1. Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, l'amministrazione seguirà il seguente ordine di priorità:
  - a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
  - b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
  - c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
  - d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lett. b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
  - e) terapie o protesi che non siano previste dal Servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportino una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
  - f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
  - g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
  - h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio, quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
  - i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
  - l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.
2. Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, se necessaria, verrà predisposta, previa consultazione delle R.S.A., entro i due mesi successivi e approvata entro lo stesso termine dal Consiglio di amministrazione. La graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria. Qualora il numero delle domande sia inferiore al numero massimo delle domande accoglibili non si formerà la graduatoria e si darà corso all'erogazione subito dopo la scadenza del 20 febbraio. Altre domande potranno essere presentate anche in corso d'anno e verranno accolte sempreché ricorrano i requisiti previsti dal presente accordo, comunque nei limiti massimi previsti dalla legge.
3. Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata accompagnate, per l'acquisto o costruzione di una abitazione, da una dichiarazione di responsabilità in cui si precisi che lo stesso lavoratore o il figlio, a seconda dei casi, non è proprietario di alloggio, ovvero che, per l'eventuale ristrutturazione di alloggio non idoneo ricorrano le condizioni previste al punto 7 del presente accordo. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non

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

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

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

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

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

Le domande accolte di cui ai precedenti commi rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

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

Nel caso sia necessario formare la graduatoria le ipotesi contemplate nel presente punto troveranno collocazione in conformità delle condizioni di priorità di cui al punto 1.

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

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

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

In caso di aspettativa successiva all'assenza obbligatoria per maternità l'anticipazione del t.f.r. può essere concessa alla lavoratrice madre che ne faccia richiesta nel limite della differenza tra l'indennità a carico dell'INPS e l'importo della retribuzione al 100% normale netta percepita. Detta anticipazione sarà effettuata anche in caso di aspettativa connessa a congedi per adozioni o affidi preadottivi.

#### Art. 58 (Trattenuta del contributo sindacale)

Il Consorzio agrario provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

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

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

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

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

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

#### Nota a verbale

Al fine di armonizzare la contribuzione prevista dal 2° comma, superando le marcate differenze territoriali, il contributo sarà pari all'1% degli stipendi base (Allegato A).

#### Art. 59 (Costituzione delle rappresentanze sindacali)

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

##### A (Ambito ed iniziativa per la costituzione)

Nei Consorzi agrari si darà luogo alla costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo per il recepimento del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del c.c.n.l.

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

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

##### B (Designazione delle liste)

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

##### C (Composizione delle R.S.U.)

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

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

##### D (Attribuzione dei seggi)

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

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/i lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al 1° comma.

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

E  
(Composizione delle liste)

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.  
Al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 cod. civ., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale del Consorzio per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

F  
(Numero dei componenti R.S.U.)

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

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

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 ed ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

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

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

H  
(Durata e sostituzione nell'incarico)

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

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

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza sopra prevista. Le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

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

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

I  
(Revoca delle R.S.U.)

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

L  
(Clausola di salvaguardia)

Le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U.

Parte seconda  
DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

A  
(Validità delle elezioni - "Quorum")

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

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

B  
(Elettorato attivo e passivo)

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

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

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

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 9 precedente.

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

C  
(Presentazione delle liste)

Le Organizzazioni sindacali che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Parte prima, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

D  
(Comitato elettorale)

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

E  
(Compiti del Comitato elettorale)

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare la valida presentazione delle liste;

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

F

(Scrutatori)

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

G

(Segretezza del voto)

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

H

(Schede elettorali)

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

I

(Preferenze)

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

L

(Modalità della votazione)

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale in modo da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale.

Qualora l'ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nei Consorzi con più unità produttive, le votazioni avranno luogo presso la sede del Consorzio o in una o più sedi decentrate, scelte con la Direzione aziendale. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

M

(Composizione del seggio elettorale)

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

N

(Attrezzatura del seggio elettorale)

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

O

(Riconoscimento degli elettori)

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

P

(Compiti del Presidente)

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

Q

(Operazioni di scrutinio)

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantire l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della Direzione.

R

(Ricorsi al Comitato elettorale)

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

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

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

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

S

(Comitato dei garanti)

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti istituito a livello territoriale. Tale Comitato è composto da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici delle liste, e dall'Associazione nazionale sindacale dei consorzi agrari ed è presieduto dal Direttore UPLMO o da un suo rappresentante.

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

T

(Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.)

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

U  
(Adempimenti della Direzione aziendale)

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

V  
(Disposizioni varie)

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori e i componenti del seggio elettorale, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., ed ora trasferite ai componenti la R.S.U. in forza del presente accordo.

Z  
(Clausola finale)

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

Art. 60  
(R.L.S.)

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

A  
(Designazione del Rappresentante della sicurezza)

Ai sensi di quanto previsto al 2° comma dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, nei Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti il Rappresentante della sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori.

Nei Consorzi e nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti il Rappresentante della sicurezza viene eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze sindacali in azienda.

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

Nelle unità produttive con meno di 15 lavoratori, in cui sono dislocati impianti industriali di notevole rilievo e con attività non a carattere stagionale, il Rappresentante della sicurezza può essere eletto o designato anche al di fuori delle R.S.U./R.S.A. purché si tratti di lavoratore in possesso di specifiche attitudini.

Qualora la R.S.U./R.S.A. dovesse rassegnare le dimissioni prima della scadenza del mandato, il Rappresentante della sicurezza continua a svolgere il suo incarico fino a nuova elezione, con contratto a tempo indeterminato utilizzando i soli permessi previsti per l'assolvimento di tale funzione.

Hanno diritto al voto e possono essere eletti tutti gli operai, impiegati e quadri non in prova che prestano la loro opera nell'unità produttiva. L'elezione si svolgerà a scrutinio segreto con le stesse modalità stabilite nell'accordo per l'elezione dei componenti la R.S.U./R.S.A. La durata dell'incarico è triennale ed il lavoratore eletto può essere rieleggibile.

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

B  
(Permessi retribuiti)

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

- a) 12 ore annue, nei Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti;
  - b) 12 ore annue negli impianti industriali di notevole rilievo con attività non stagionali che occupano fino a 15 dipendenti;
  - c) 20 ore annue negli impianti industriali di notevole rilievo con attività non stagionali che occupano più di 15 dipendenti;
  - d) 20 ore annue nei Consorzi che occupano da 15 a 50 dipendenti, elevate a 24 se il personale è tutto concentrato in una sola unità produttiva; e) 30 ore annue nei Consorzi che occupano da 51 a 100 dipendenti;
  - f) 40 ore annue per ciascun Rappresentante, nei Consorzi che occupano da 100 a 200 dipendenti;
  - g) 45 ore annue per ciascun Rappresentante nei Consorzi che occupano più di 201 dipendenti.
- Le ore di cui ai punti b) e c) sono cumulabili con quelle previste ai punti successivi.

E' escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le riunioni periodiche di cui all'art. 35, 1° e 4° comma del D.Lgs. n. 81/2008 come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 106/2009.

C  
(Attribuzioni del Rappresentante della sicurezza)

Ai fini dell'esercizio delle sue funzioni, il Rappresentante della sicurezza ha diritto:

- a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione del Consorzio di quali ambienti di lavoro intenda visitare. Tali visite possono essere effettuate anche congiuntamente al Rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;
- b) di ricevere informazioni e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al 1° comma, lett. e) ed f), dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, relative all'unità produttiva di cui è Rappresentante;
- c) di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, lett. a), custodito presso l'azienda o lo stabilimento, ai sensi dell'art. 29, 4° comma, del citato D.Lgs. n. 81/2008.

Il Rappresentante della sicurezza è tenuto a fare uso delle informazioni e della documentazione di cui ha preso visione in forma strettamente limitata alla sua funzione nel rispetto delle norme di legge relative al segreto di ufficio.

D  
(Formazione del Rappresentante)

La formazione del Rappresentante della sicurezza, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, deve essere effettuata con oneri a carico del Consorzio e si svolgerà mediante utilizzazione di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per lo svolgimento delle sue funzioni.

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

- a) le conoscenze generali in tema di obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- b) le conoscenze generali in tema di rischi relativi all'attività specifica del comparto aziendale di cui è espressione e delle relative misure di prevenzione e protezione;
- c) le metodologie utilizzate per la valutazione del rischio;
- d) l'istruzione sui metodi di illustrazione dei problemi relativi agli obblighi e diritti in materia di salute e sicurezza.

Nel caso vengano introdotte nel processo produttivo nuove tecnologie che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarà cura del Consorzio provvedere all'aggiornamento della formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori interessati.

E  
(Informazione e formazione dei lavoratori)

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

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

F  
(Riunioni periodiche e consultazioni)

In relazione a quanto previsto al 1° comma dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, le riunioni periodiche saranno convocate per iscritto con almeno cinque giorni di preavviso e con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

E' in facoltà dei Rappresentanti della sicurezza richiedere, in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio, la convocazione anticipata della riunione periodica.

La consultazione dei Rappresentanti della sicurezza, nei casi previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, deve svolgersi con la dovuta tempestività ed è in facoltà dei predetti Rappresentanti formulare proposte sugli argomenti oggetto della consultazione.

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

G

(Organi paritetici e composizione delle controversie)

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

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

H

(Disposizioni finali)

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

Art. 55

(Disposizioni generali)

Art. 55

(Disposizioni generali)

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

Art. 56

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° novembre 2014 al 31 dicembre 2015

Allegati

Allegato A

Minimi contrattuali

Livelli	A decorrere dall'1. 11. 2014 €	A decorrere dall'1.01.2015 €	A decorrere dall'1.05.2015 €	A decorrere dall'1.12.2015 €
1°	1.510,19	1.566,42	1.622,65	1.664,82
2°	1.366,88	1.417,77	1.468,66	1.506,83
3° super	1.167,44	1.210,91	1.254,38	1.286,98
3°	1.099,42	1.139,42	1.179,42	1.209,42
4° super	1.002,36	1.039,68	1.077,00	1.104,99
4°	938,79	973,74	1.008,69	1.034,91
5°	841,44	872,77	904,10	927,60
6°	730,88	758,01	785,22	805,63

Allegato B

Tabella della indennità di contingenza

Livello	Importo
1°	542,43
2°	538,73
3° super	532,84
3°	530,19
4° super	528,57
4°	526,85
5°	524,41
6°	521,73





## ALLEGATI

1. DECRETO PRESIDENZIALE N.651 DEL 10/08/2017 MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'
2. VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
3. REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
4. PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEP-A E ES.A.AR.CO.



ASSESSORATO DELLA SALUTE  
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica  
Area Interdipartimentale 3 "Affari Giuridici"

Prot. n° AI.3/ 19.163

Palermo, 26-03-2018

**OGGETTO:** Decreto Presidenziale n°651 del 10.08.2017 - Ricorso straordinario proposto da Scalisi Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato Regionale della Salute n°2509/13 del 30.12.2013 relativo all'istituzione elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali

~~Rice~~ A/A

Al Sig. Scalisi Daniele Gregorio  
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello  
antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

p.c. : Al Servizio S. -  
Dip. Attività Sanitaria e O.E.  
S.E.D.E.

(Seguito nota n°11991 del 12.02.2018)

In conformità alla richiesta dell'Ufficio Legislativo e Legale, si trasmette copia del Decreto Presidenziale n°651/2017 corredato dal parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana n°693/2015, con il quale il ricorso è stato accolto, salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

IL DIRIGENTE  
(Dr. Giuseppe Sgroi)

Repubblica Italiana



Regione Siciliana

IL PRESIDENTE

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTO il D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199;

VISTO il Decreto Legislativo 24 dicembre 2003, n. 373;

VISTO il ricorso straordinario proposto il 6 giugno 2014 da Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione, con sede in Roma) per l'annullamento, previa sospensione cautelare, del decreto dell'Assessore regionale della salute 30 dicembre 2013, n. 2509, di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, pubblicato nella G.U.R.S. n. 4, parte I, del 24 gennaio 2014;

VISTI gli atti;

VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 10754/208.14.8 del 5 maggio 2015;

VISTO il parere interlocutorio del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 24 maggio 2016;

VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 24245/208.14.8 del 25 novembre 2016;

VISTO il parere del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 3 febbraio 2017, il cui testo è allegato al presente decreto e le cui considerazioni si intendono qui integralmente riprodotte;

DECRETA

Art. 1

Il ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, di cui in narrativa, è accolto. fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

Art. 2

Il competente Dipartimento regionale è incaricato dell'esecuzione del presente decreto.

Palermo,



IL PRESIDENTE  
Il Vice Presidente

Visto: L'AVVOCATO GENERALE

Maria Mattarella

M. Mattarella



Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana

25806  
Prot. /208.14.8 del 06 DIC. 2017 Segreteria Ricorsi Straordinari

Oggetto: D.P. reg. n. 651 del 10/8/2017 Ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato regionale della Sanità n. 2509/13 del 30/12/2013 relativo all'istituzione elenco regionale di soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali.

SI TRASMETTE SOLO VIA E-MAIL

Dipartimento Regionale per la pianificazione strategica

PALERMO

e p.c. Scalise Daniele Gregorio elettivamente domiciliato  
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello  
pec: antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

Con riferimento al ricorso straordinario in oggetto indicato, si trasmette, per la notifica e l'esecuzione nei confronti delle parti interessate, il D.P. Reg. in oggetto indicato in uno al parere del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana n. 693/2015 del 03 febbraio 2017, in copia informatica e relativa attestazione di conformità (art. 22, co. 2, C.A.D.). Si comunica, inoltre, che il parere del CGA è consultabile mediante accesso libero al sito internet [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it), seguendo il seguente percorso:

- accesso all'home page
- link: C.G.A.R. Sicilia
- link: attività consultiva
- inserire anno e numero del parere oppure data dell'adunanza.

L'ISTRUTTORE

Ferdinando Guccione\*

IL DIRIGENTE AREA AA.GG.  
Alessandra Russo

ASST.  
Dip.

PROV. N. 13/1784 25/11/18



*Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana  
Segreteria Ricorsi Straordinari*

**ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'**

Mediante apposizione della firma digitale, la dott. Alessandra Russo, dirigente dell'Area Affari Generali - Segreteria Ricorsi Straordinari - dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione siciliana, attesta, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.A.D., che la copia per immagine su supporto informatico del D.P. Reg. n.651/17 è conforme all'originale formato in origine su supporto analogico, che consta di n.9 facciate, agli atti di quest'Ufficio.



Numero 00377/2017 e data 15/05/2017 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

**CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA  
PER LA REGIONE SICILIANA**

Adunanza delle Sezioni riunite del 3 febbraio 2017

**NUMERO AFFARE 00693/2015****OGGETTO:**

Ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana proposto da Scalise Daniele Gregorio nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e dell'EFEI avverso il provvedimento dell'Assessorato regionale della salute di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e organismi paritetici del 30.12.2013, n. 2509/2013. Domanda di sospensione;

**LA SEZIONE**

Viste le relazioni n. 10754/208.14.8 del 05/05/2015 e n. 24245/208.14.8 del 25/11/2016 con le quali la Presidenza Regione Siciliana Ufficio legislativo e legale ha chiesto il parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa sull'affare consultivo in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Giambattista Bufardecì;

*Premesso e considerato*

Con atto notificato al Presidente della Regione e all'Assessorato resistente con raccomandata a/r. del 6 giugno 2014, Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI ( Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione) ha proposto ricorso straordinario per l'annullamento, previa sospensione dell'efficacia, del decreto dell'Assessore regionale della salute n. 2509 del 30 dicembre 2013 di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali pubblicato in GURS n. 4 del 24/1/2014. Il ricorrente riferisce che in data 8/8/2012 veniva emanato il decreto assessoriale n. 1619 (in GURS n. 39 del 14/9/2012) recante "Recepimento degli accordi Stato-Regioni n.221 del 21/12/2011 e 223 del 25/7/2012 e linee guida per l'organizzazione dei corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi e per lavoratori, dirigenti e preposti". L'EFEI il 23/10/2012 avanzava richiesta di accreditamento quale organismo paritetico provinciale (O.P.P.) ai sensi del D.A. Salute n. 39/2012.

Avuta notizia che la Regione non intendeva accreditare gli Organismi bilaterali, in data 21/3/2013 inviava ulteriore documentazione per l'accREDITAMENTO.

A fronte di tale richiesta l'Assessorato inviava il parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui al D.A. 1619/2012. Con detto parere, nella considerazione che l'EFEI non rientrava tra le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 5/6/2012, si riteneva di rigettare l'istanza di inserimento nell'elenco



regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali per il settore edile. Con successive note veniva trasmessa altra documentazione comprovante la maggiore rappresentatività e i requisiti per l'accreditamento. Il 30/12/2013 veniva emesso l'atto impugnato con il presente gravame.

Il ricorso è affidato ai seguenti motivi:

Violazione e falsa applicazione degli artt. 12 e 37 del d.lgs. n. 81 del 9/4/2008. Violazione e falsa applicazione art. 2, comma 1 lett. h) e m) del d.lgs. n. 276/2003. Violazione e falsa applicazione della circolare n. 13 del 5/6/2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione gen. per l'attività ispettiva - Difetto dei presupposti. Erroneità manifesta. Travisamento dei fatti. Difetto di motivazione. Difetto di istruttoria. Violazione del principio del legittimo affidamento. Eccesso di potere. Contraddittorietà

La circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2012, richiamata dal diniego espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori, stabilisce che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa si riscontra nel settore solo nelle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL e alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEPA, CNA costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, ANCPL Legacoop PLS, AGCI e ANIEM.

Il provvedimento impugnato è motivato con la mancanza del suddetto requisito in quanto parte ricorrente non risulta inserito tra i soggetti individuati dalla circolare.

Il d.lgs. n. 276/2003, all'art. 2 c. 1 lett. h) e m), fa riferimento sia per gli enti bilaterali che per le associazioni sindacali al concetto di rappresentatività comparativa. L'EFEL, essendo un soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore e

firmatario di un contratto collettivo nazionale di lavoro, va considerato rappresentativo anche alla luce della sua articolazione organizzativa e territoriale.

Con nota n. 58797 del 22/7/2014 l'Assessorato regionale della Salute ha trasmesso documentazione relativa al ricorso tra cui la nota della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori prot. 260/14 del 10/7/2014 con cui si precisa che, a seguito di documentazione integrativa prodotta dagli organismi paritetici provinciali EFEI, detti organismi sono stati inseriti nella sezione "con riserva" (che consente ai soggetti inseriti di essere comunque operativi) per i settori diversi dall'edilizia. Per gli o.p.p. EFEI relativi al settore edilizia, preso atto dell'elenco della circolare n. 13/2012 del Ministero del lavoro, questi sono stati considerati privi del requisito prescritto. L'Ufficio legislativo e legale con la relazione del 5 maggio 2015 ha concluso per la irricevibilità del ricorso.

Questo Consiglio, con parere n. 693/15 reso il 24/5/2016, considerato che il provvedimento impugnato non contiene i termini e l'autorità cui proporre impugnazione, ha ritenuto il gravame ricevibile riconoscendo l'errore scusabile del ricorrente e ha chiesto all'U.L.L. di riferire nel merito.

L'Ufficio legislativo e legale con relazione del 25 novembre 2016, alla luce della ulteriore documentazione acquisita, ha riferito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13/2012 ha fornito risposta alle numerose richieste di chiarimento in merito alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificatamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli organismi paritetici di cui all'art. 2, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008. Con la circolare suindicata è stato chiarito che solo gli organismi

bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali nel settore dell'edilizia (elencati nella circolare) possono definirsi organismi paritetici, ai sensi del citato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo.

Detta circolare ha però ingenerato una serie di perplessità nell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile e dei soggetti legittimati all'attività formativa in questione. In particolare è stata contestata la natura esaustiva dell'elencazione effettuata nella detta circolare 13/2012.

Il Ministero, con nota dell'8/6/2015 in risposta ad apposita richiesta, ha affermato che " nel settore dell'edilizia la circolare n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", ribadendo la necessità dei prescritti requisiti per la legittimazione allo svolgimento di attività di formazione ex d.lgs. n. 81/2008. Giova però al riguardo rilevare che l'Assessorato regionale della Salute, a seguito della copiosa documentazione integrativa trasmessa da parte ricorrente con la quale si sosteneva la piena titolarità dei requisiti di iscrizione nell'elenco regionale in questione, ha richiesto al Ministero esplicito quesito in ordine alla esaustività dell'elenco ( di cui alla circolare 13/2012) di soggetti in possesso dei requisiti per l'attività formativa in parola rappresentando la specifica condizione della CEPA-A e dell' EFEI ma il Ministero non ha fornito alcun chiarimento.

Sulla questione in argomento il TAR del Lazio con sentenza n. 8765/15 ha affermato che il Ministero, con la circolare in questione, "ha offerto

agli ispettori l'indicazione dei soggetti da identificare "al momento" quali organismi paritetici dotati di maggiore rappresentatività sul territorio nazionale in termini comparativi e nella cui nozione, dunque, non rientrano tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile". Il Ministero con nota prot. 37/0012319 del 29/7/2015, alla luce della suindicata sentenza, ha poi riaffermato che la circolare 13/2012 è basata su dati numerici in continuo aggiornamento e riferita ad elementi periodicamente riveduti e trasmessi dalle stesse organizzazioni sindacali ed ha invitato le Direzioni Territoriali e Interregionali del Lavoro destinatarie della nota a tener conto delle indicazioni già fornite con la circolare 13/2012.

Essendo questi i termini della questione l'esclusione di parte ricorrente dall'elenco regionale di cui al decreto assessoriale n.1619 dell'8/8/2012 operata è da ritenere illegittima. L'atto impugnato si basa sul parere espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori che (vedi nota n. 157 del 12/7/2013) ha ritenuto di non poter inserire EFEI nell'elenco regionale in questione "considerato che la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore edile e che tra queste non risulta essere presente l'organismo istante". Al riguardo giova però osservare che l'art.2, comma 1 lettere h) ed m) del d.lgs. n. 276/2003 individua quale criterio di selezione per l'accesso ai diversi strumenti organizzativi previsti dal decreto in questione quello della rappresentatività comparativa. La differenza tra il criterio della maggiore rappresentatività e quello della rappresentatività comparativa, introdotto con la suindicata riforma del 2003, è che il primo ha l'attitudine a concentrare la rappresentatività solo

su un soggetto (quello dotato di maggiore rappresentanza) mentre il secondo consente di legittimare la rappresentatività di tutti i soggetti associativi che hanno una consistente base di iscritti. Nella fattispecie parte ricorrente, giusta la documentazione in atti, risulta soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore, firmatario di un c.c.n.l. applicato e con una diffusissima articolazione territoriale (oltre 1700 sportelli, 110 organismi paritetici provinciali etc) e quindi appare titolare di una dimensione organizzativa e territoriale coerente con quanto richiesto dalla normativa vigente. Va ancora evidenziato, come peraltro ribadito dalle stesse note del Ministero oltre che dalla giurisprudenza sopra citata, che il criterio della rappresentatività comparativa comporta un dato soggetto a variazioni e necessita quindi un continuo aggiornamento ed approfondimento che nella fattispecie non risulta essere stato operato.

Invero l'Assessorato, dopo avere formulato specifico quesito al Ministero in ordine alla posizione di parte ricorrente e senza avere ottenuto alcun riscontro, si è limitata a dare esecuzione al parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori senza che venisse eseguita alcuna ulteriore specifica valutazione e/o attività istruttoria.

Alla luce delle suindicate considerazioni, come correttamente riferito dall'U.L.L. nella sua relazione, l'esclusione impugnata è da ritenere erronea o quanto meno carente di adeguata istruttoria e conseguentemente il ricorso è meritevole di accoglimento, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

P.Q.M.

Si esprime l'avviso che il ricorso sia accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

L'ESTENSORE  
Giambattista Bufardecì

IL PRESIDENTE  
Rosanna De Nictolis

IL SEGRETARIO  
Giuseppe Chiofalo

VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA

DEI 9 MACROSETTORI.



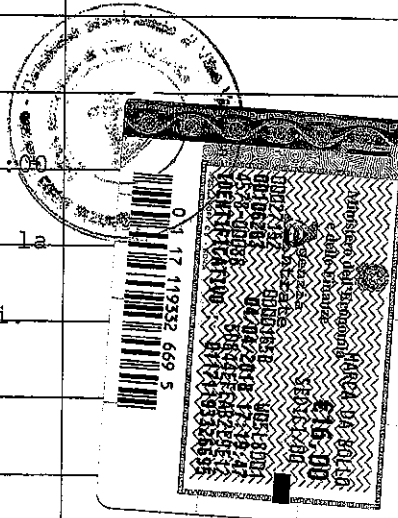
L'anno 2018, il giorno 20 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso la sede di ROMA, Via Appia Nuova, 612 si è riunita la Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori.

Per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

- 1 Rinnovo cariche;
- 2 Approvazione nuovo regolamento e apertura P.IVA e C.C.I.A.A.;
- 3 Spostamento sede legale Presso Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
- 4 Varie ed eventuali.

Assume la presidenza il sig. Scalise Daniele Gregorio e a fungere da segretario il sig. David Conti, il quale ringrazia e accetta.

Il presidente constatata la regolarità della convocazione e del numero dei componenti per poter deliberare come previsto da regolamento, la Commissione è così composta dagli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del



Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative, il presidente pertanto dichiara valida e atta a deliberare la seduta.

In merito al primo punto dell'ODG:

Prende la parola il presidente il quale passa a trattare il primo punto all'ordine del giorno, chiede ai presenti di prendere visione e ratificare le proprie dimissioni da presidente della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori credendo in una giusta evoluzione e prosecuzione del suo operato e propone le seguenti candidature: per la carica di presidente il sig. David Conti; per quella di vice presidente il dott. Stiven Baldo Mariano e per quella di segretario l'ing. Gaetano Fabio Martorana.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, viene deliberato con voto unanime per alzata di mano l'elezione a presidente del sig. David Conti, a vice presidente del dott. Stiven Baldo Mariano e l'elezione a segretario del Ing. Gaetano Fabio Martorana, della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori, tutti gli eletti accettano la carica e ringraziano l'assemblea vengono inoltre





~~ratificati quali membri della Commissione di Certificazione~~

~~Unitaria dei 9 Macrosettori il Sig. Daniele Gregorio Scalise,~~

~~il Dott. Nicola Bellomo, il Dott. Erminio Barbalace, il Sig.~~

~~Vincenzo De Fazio, il sig. Ignazio Vania, il sig. Mario Moc-~~

~~cia, il sig. Carrabetta Francesco, il sig. Bruziches Ernesto,~~

1' Arch. Mario Perri

In merito al secondo punto dell'ODG:

~~Chiede la parola David Conti spiegando i motivi e le ragioni~~

~~per il quale chiede che venga accettato il nuovo Regolamento.~~

~~è venga autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A.~~

~~Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i~~

~~presenti, e dopo attenta lettura di tutti i punti, viene deli-~~

~~berato all'unanimità il nuovo Regolamento e autorizzata~~

l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A. della commissione

In merito al punto tre dell'ODG:

~~Il presidente chiede ai presenti di voler autorizzare lo spo-~~

~~stamento della sede legale presso Villa Pallavicini via Tomma-~~

so Martelli, 22 Bologna, per dare un'ulteriore immagine di

prestigio alla Commissione di Certificazione Unitaria dei nove

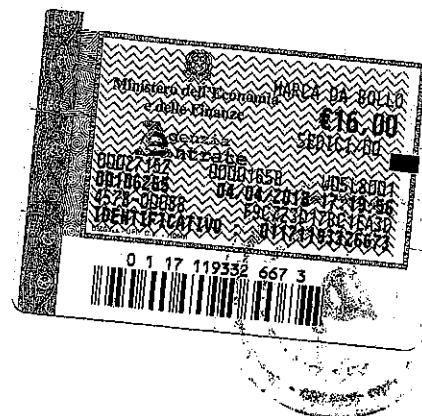
~~macrosettori essendo essa sede distaccata di Bologna~~

dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i

presenti, si delibera all'unanimità lo spostamento della sede





## **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI**

VISTO l'articolo 76, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che indica, tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;

VISTO l'articolo 78, comma 2, lett. a) - c), e comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che detta i principi generali delle procedure di certificazione;

VISTO l'articolo 81 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina l'attività di assistenza e consulenza alle parti;

VISTO l'articolo 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina la certificazione di taluni modelli organizzativi del lavoro e segnatamente dei contratti di appalto e somministrazione;

CONSIDERATO che in data 12 febbraio 2015, gli Enti Bilaterali in sigla E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative hanno concluso una

convenzione tra di loro costituendo la Commissione unitaria di Certificazione denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori", che in data 12 Marzo 2015 hanno approvato l'ingresso dell' E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione Via Appia nuova 612, 00179 Roma, Cf/p.iva 10014581002 in qualità di capofila della commissione di certificazione e che in data 21 dicembre 2017 hanno approvato l'ingresso nella Commissione degli Enti Bilaterali E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative di cui da tale data divengono parte importante;

RITENUTO, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

tutto ciò premesso i Presidenti degli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, costituenti di fatto la Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

APPROVANO, nella seduta del 20 gennaio 2018 e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento.



## REGOLAMENTO

### ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è costituita la Commissione di certificazione Unitaria denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori" tra gli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, di seguito denominati "Enti Bilaterali", composta dai presidenti degli Enti Bilaterali di cui sopra e da soggetti designati tra coloro che sono in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi degli Enti Bilaterali e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.
2. Il numero dei componenti della Commissione di Certificazione può essere aumentato con delibera degli organi degli Enti Bilaterali. L'incarico di componente della Commissione di Certificazione dura tre anni ed è rinnovabile. L'incarico a componente della Commissione può essere revocato con provvedimento motivato da parte degli organi degli Enti Bilaterali. Nel caso di revoca o di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione di Certificazione gli organi degli Enti Bilaterali provvederanno alla sua sostituzione con propria delibera.
3. La Commissione nomina nel suo interno il Presidente, il Segretario e può nominare uno o più Vice Presidenti.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza da uno dei Vice Presidenti. Essa, inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni Istruttorie, a seconda delle convenzioni di volta in volta stipulate con soggetti pubblici o privati, individuali o collettivi. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari alla attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione di Certificazione con sede in Bologna via Tommaso Martelli n. 22, presso Villa Pallavicini già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione che saranno presedute da un vice presidente.
6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Per la sostituzione del Segretario e del Vice Presidente il Presidente deve scegliere tra i membri ordinari. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.
7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 3 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.
8. La Commissione Unitaria dei 9 Macrosettori, può aprire Commissioni Istruttorie territoriali siano esse regionali, provinciali o zonali.

### Art. 2 (SEDE)

1. La Commissione ha sede Legale ad ogni effetto presso Villa Pallavicini di Bologna in via Tommaso Martelli n.22 già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova e Sede Operativa in via Appia Nuova 612 a Roma già sede di alcuni degli Enti Bilaterali che la costituiscono.

### Art. 3 (SOTTO-COMMISSIONI)

1. Ciascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione e si compone di almeno 5 (cinque) membri tra quanti designati dagli Organi degli Enti Bilaterali. E' presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione o da un Vice Presidente.



2. Saranno istituite le Commissioni Istruttorie in sede territoriale in tutte le Province italiane queste ultime saranno composte di tre (3) membri, la presidenza delle stesse viene affidata ad un membro della Commissione di Certificazione che procede a sottoporre la votazione per l'elezione del Vice Presidente ed il Segretario. Le Commissioni Istruttorie territoriali hanno l'obbligo di segnalare le Istanze di certificazione oltre alla DPL anche alla Commissione di Certificazione la quale apporrà il proprio.

#### **Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)**

1. La Commissione istruttoria, ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle Istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione, nonché, all'occorrenza, alla prestazione dell'attività di consulenza e assistenza di cui all'articolo 81 del decreto legislativo; può altresì essere incaricata dal Presidente di completare l'audizione delle parti o il sopralluogo in sito, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
2. La Commissione Istruttoria, esamina i documenti relativi ai contratti sottoposti ad istanza di certificazione ed a termine dei propri lavori prepara una relazione per la Commissione di Certificazione, la relazione viene portata in Commissione di Certificazione dal Presidente della Commissione Istruttoria che ne illustra il contenuto.

#### **Art. 5 (SUPPORTI TECNICI)**

1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dagli Enti Bilaterali. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Segretario, il Vice Presidente e il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

#### **Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)**

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione ovvero della sotto-Commissione è richiesta la presenza del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, e di almeno altri 2 (due) membri.
2. Il Presidente può essere sostituito solo in caso di rinuncia, di impedimento oggettivo non compatibile con la chiusura del procedimento nei termini di legge di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo e di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del presente regolamento. La sostituzione del Presidente è deliberata dall'assemblea della Commissione con voto di maggioranza.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei propri membri. In caso di parità, decide il Presidente della Commissione.

#### **Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)**

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni Istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuito con un supplente.
3. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

#### **Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)**

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità ai modelli approvati dalla Commissione e secondo le istruzioni pubblicate fornite dagli Enti Bilaterali.
2. Le istanze difformi dai modelli sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.



#### **Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)**

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
  - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
  - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
  - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
  - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
  - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
  - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
  - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

#### **Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)**

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata dalla Commissione - secondo una procedura telematica o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso ne verrà rilasciata ricevuta. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

#### **Art. 11 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)**

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto legislativo decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici della Commissione di Certificazione, e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

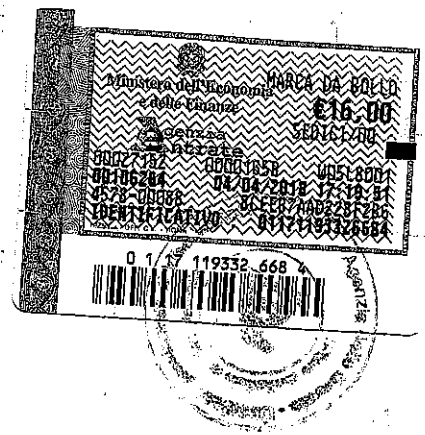
#### **Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)**

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



### **Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)**

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede quindi senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica certificata.

### **Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)**

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. Ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a), del decreto legislativo, nella comunicazione del calendario della seduta inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro interessata viene indicata espressamente la possibilità di partecipare ai lavori della Commissione e di accedere ai contratti e a ogni altra documentazione ai sensi e secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 3, del presente regolamento.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 comma 1 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

### **Art. 15 (RELATORI)**

Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica il relatore che funge anche da Presidente della Commissione Istruttoria relativa alla specifica pratica. Il relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta e sentita la Commissione istruttoria che presiede, una apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

### **Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)**

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente, con esclusione di qualsiasi facoltà discrezionale in capo all'interessato medesimo. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.

3. All'audizione delle parti provvedono le commissioni istruttorie.

### **Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)**

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione o della sotto-Commissione, udito il relatore, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente. A tal fine il Segretario presenzia a tutte le sedute della Commissione.



#### **Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)**

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono per *relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono consegnati o trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

#### **Art. 19 (ITER PROCEDURALE)**

Al fine di riassumere e schematizzare l'iter procedurale che la Commissione di Certificazione segue per espletare i suoi lavori fino alla Certificazione o al diniego della stessa viene riassunto il suo operato in questo schema:

##### **1 fase**

- alla richiesta di certificazione vengono inviati i moduli per la presentazione dell'istanza completi della descrizione dettagliata di come compilare gli stessi e una check list documentale relativa ai documenti da raccogliere ed inviare alla Commissione;
- Invio del Regolamento della Commissione da restituire timbrato e firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto;
- Invio del modulo per effettuare il pagamento della quota relativa alle spese di istruttoria.

##### **2 fase**

- dopo il ricevimento dei documenti richiesti richiamati dalla check list documentale, del Regolamento della Commissione controfirmato e timbrato dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, della ricevuta dell'effettuato pagamento relativa alle spese di istruttoria, il Segretario della Commissione su mandato del Presidente convoca la Commissione Istruttoria;
- Esame della documentazione da parte della Commissione Istruttoria ed eventuale richiesta di integrazione documentale;
- Definizione della necessità di un sopralluogo;
- In base alla complessità del procedimento di certificazione relativo al contratto sottoposto viene redatto il Preventivo di spesa, da inviare alle parti, lo stesso deve essere restituito per accettazione alla Commissione.

##### **3 fase**

- ricevuti i documenti oggetto della eventuale richiesta di integrazione da parte della Commissione Istruttoria, ritornato il preventivo di spesa firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, il Segretario della Commissione su indicazione del Presidente procede all'invio della richiesta di Istanza di Certificazione.

##### **4 fase**

- alla ricezione della presentazione dell'Istanza di Certificazione la stessa viene inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro della Provincia di Roma in quanto la sede operativa è a Roma;
- viene calendarizzato il sopralluogo da effettuare in sito, ed anche questo comunicato alla DPL;
- successivamente al sopralluogo viene calendarizzata la riunione della Commissione di Certificazione, anche di questa viene inviata comunicazione alla DPL.

##### **5 fase**

- si riunisce la Commissione di Certificazione che udita la relazione del Presidente della Commissione Istruttoria passa al riesame della documentazione e apre il confronto fra i membri, terminato il confronto, soddisfatta ogni richiesta dei membri della stessa, si procede emettendo il verdetto sulla fattibilità o meno di certificare il contratto oggetto della Istanza in discussione;
- La decisione finale viene verbalizzata e viene dato mandato al Segretario della Commissione di Certificazione di emettere il Certificato.

**Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori**

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550





6 fase

- Preparazione del Certificato;
- Ricevuto il pagamento relativo al preventivo di cui alla 3 fase viene emesso il Certificato;
- Viene effettuato l'invio del Certificato in originale alle Parti e una copia viene conservata nell'archivio della Commissione.

**N.B.**

**Ogni comunicazione deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata o Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.**

**Art. 20 (ESECUTIVITA' DEL REGOLAMENTO)**

1. Il presente regolamento, adottato dagli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, in data 20 gennaio 2018, come da verbale agli atti, verrà pubblicato nei siti Internet e trasmesso, per opportuna conoscenza, alla DPL.
2. Il presente regolamento, immediatamente esecutivo, viene consegnato in copia ai membri della Commissione e verrà diffuso a cura della Commissione stessa.

**Art. 21 (ALLEGATI)**

Allegati al presente Regolamento e parte integrante dello stesso sono i seguenti allegati:

- a) Modulo per la presentazione della Istanza Volontaria
- b) Modulo per la presentazione della Istanza Obbligatoria
- c) Modulo assunzione responsabilità delle parti (solo volontaria)
- d) Check list documentale
- e) Modulo pagamento spese di Istruttoria
- f) Modulo preventivo per la Certificazione
- g) Fac simile Certificato

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

*David G. W.*

IL SEGRETARIO

*Roberto G. P.*

06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il .....  
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.  
di pagamento F23/F24 Euro.....

L'ADDETTA (\*)  
Rosanna Vito

*S. Nello*  
*del Dr. N. Vito*  
*N. Vito*





# PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.

Il giorno 31 del mese di gennaio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

UGL - Unione Generale del Lavoro con sede in Via delle Botteghe Oscure 54, 00186 Roma-  
rappresentata dal Vicesegretario Generale Claudio Durigon;

e

CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori con sede in Roma,  
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Sig.  
Daniele Gregorio Scalise;

e

ES.A.AR.CO. Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio con sede in Roma  
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale  
Michele Antonio Eramo;

## PRESO ATTO CHE

Le UGL e CEPA-A hanno sottoscritto, in data 23 maggio 2013, i seguenti CCNL:

- CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private;
- CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpati;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore plastica e gomma;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica e affini;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore ceramica;

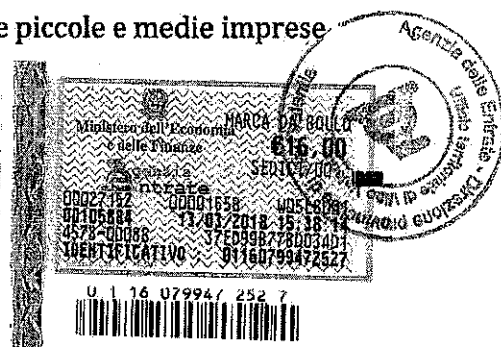
e in data 19 luglio 2013 il seguente CCNL:

- CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini;

e in data 07 maggio 2014 il seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore pesca;

e in data 28 maggio 2014 il seguente CCNL:



- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi;

e in data 23 aprile 2014 i seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo;

**IN CONSIDERAZIONE CHE:**

la UGL, per la parte sindacale e la CEPA-A, per la parte datoriale, hanno stabilito un percorso sinergico attraverso la firma, per stipula, dei CCNL di cui sopra, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

**VISTO CHE:**

La Confederazione ES.AAR.CO. intende firmare i contratti di cui sopra sottoscritti da UGL e CEPA-A;

**CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:**

- a) si rende necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere sia al rinnovo dei CCNL in scadenza, che alla sottoscrizione di altri nuovi CCNL che ricoprano tutti e 9 i Macro Settori ATECO qui di seguito riportati:
1. EDILIZIA;
  2. SANITA' PRIVATA;
  3. AGRICOLTURA;
  4. PESCA;
  5. INDUSTRIA;
  6. CHIMICA;
  7. COMMERCIO TURISMO E TERZIARIO;
  8. ARTIGIANATO;
  9. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA;
- b) le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per rinnovo e/o per stipula dei CCNL, entro e non oltre 40 gg dalla data di sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale:

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 31 GENNAIO 2018

UGL  
il Vicesegretario Generale  
Claudio Durigon

CEPA-A  
il Presidente  
Daniele Gregorio Scalise

ES.AAR.CO.  
il Presidente  
Michele Antonio Erano

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:00

---

**ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL**

---

**Ricevuta di accettazione**

---

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:00:08 (+0100) il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a:  
dgtutelaalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

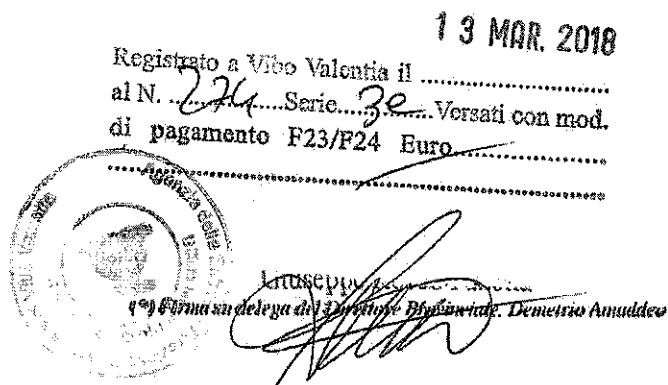
Identificativo messaggio: opec286.20180228130008.01676.10.2.65@pec.aruba.it

---

**Allegato(I)**

dati-cert.xml (789 bytes)

smime.p7s (6 Kb)



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>  
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>  
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:01

**CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL**

**Ricevuta di avvenuta consegna**

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:01:25 (+0100) il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"  
è stato consegnato nella casella di destinazione.  
Identificativo messaggio: opec286.20180228130123.04180.10.1.65@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati-cert.xml (883 bytes)  
postacert.eml (1441 Kb)  
smime.p7s (6 Kb)



13 MAR. 2018  
Registrato a Vibo Valentia il .....  
al N. 274 Serie 30 Versati con mod.  
di pagamento F23/F24 Euro.....

L ADDETTO (1)  
Giuseppe Rocco Panetta  
(\*) Firma su delega del Direttore Provinciale, Demetrio Amaddeo

## PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE

VIGENZA DAL 27 febbraio 2018 AL 02 aprile 2021

Il giorno 27 del mese di febbraio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

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
- ES.A.AR.CO. Chimica
- ES.A.AR.CO. Scuola
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Commercio
- ES.A.AR.CO. Turismo
- ES.A.AR.CO. Costruttori Edili e Affini
- ES.A.AR.CO. Pesca
- ES.A.AR.CO. Industria
- ES.A.AR.CO. Federcoop
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori e Ambiente in sigla FER Ambiente
- 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.
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale federata Confederazione Generale Sindacale C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. - C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- C.L.I. - F.N.L.A. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.L.I. - F.N.L.M. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.L.I. - F.N.L.P. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti C.L.I. in sigla FLAAF C.L.I.
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute C.L.I. in sigla FNAOPS C.L.I.
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica C.L.I. in sigla FENALC C.L.I.
- Federazione Lavoratori del settore Turismo C.L.I. in sigla FLT C.L.I.

### PRESO ATTO CHE

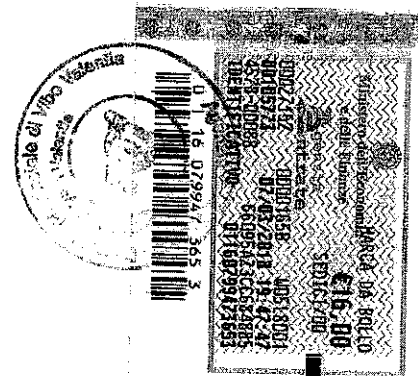
Le Parti hanno sottoscritto i seguenti CCNL:

- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- Es.a.ar.co. CCNL per gli impiegati agricoli;

ES.A.A.R.CO  
il presidente  
*[Signature]*

CEPA-A  
il presidente  
*[Signature]*

C.I.U.  
il presidente  
*[Signature]*  
1



- Es.a.ar.co. CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore autodemolizione, smaltimento, recupero, trasporto, riciclaggio e trasformazione in energie rinnovabili;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;
- Es.a.ar.co. CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi;
- Es.a.ar.co. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Professionali;



ESAARCO  
il presidente  
Eugenio...

CEPA-A  
il presidente  
[Signature]

il presidente  
[Signature]  
2



- Es.a.ar.co. CCNL per il personale teatrale artistico e tecnico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende industriali del settore del Tessile Abbigliamento Moda;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

### IN CONSIDERAZIONE CHE:

Le Parti Sociali di cui sopra, attraverso la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, hanno deciso di continuare il percorso sinergico almeno per un'altro triennio attraverso la firma, per integrazione, e successivamente per il rinnovo dei CCNL in scadenza delle seguenti macroaree, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

1. EDILIZIA ;
2. SANITA' PRIVATA ;
3. AGRICOLTURA;
4. PESCA;
5. INDUSTRIA;
6. CHIMICA;
7. COMMERCIO;
8. ARTIGIANATO;
9. TERZIARIO;
10. TURISMO;
11. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA.

### CIO' PREMESSO

Le Parti Sociali convengono che si proceda alla sottoscrizione dell'integrazione ai CCNL di cui sopra relativa all'adeguamento normativo della Privacy e alla specifica relativa ai servizi degli istituti contrattuali per gli associati, si rende inoltre necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere al rinnovo dei CCNL entro e non oltre 120 gg dalla sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere il presente si impegnano:

in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare l'integrazione ai CCNL che viene accettata per totale e incondizionata adesione e firmata in tutte le sue pagine in 10 copie in originale

ESAARCO

*Il presidente*  
*Emilio M. M. M. M. M.*

CEPA - A  
il presidente

*[Signature]*

il presidente  
*[Signature]*

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:53

All-A

**CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU**

**Ricevuta di avvenuta consegna**

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:53:29 (+0100) il messaggio

"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it" ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"

è stato consegnato nella casella di destinazione.

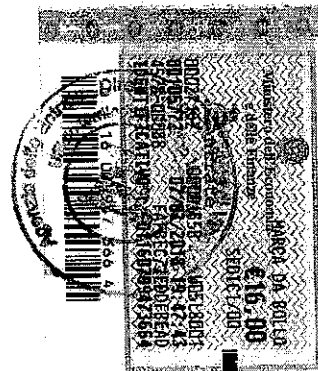
Identificativo messaggio: opec286.20180228125325.29880.10.1.62@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati.cert.xml (883 bytes)

postacert.eml (3045 Kb)

smime.p7s (6 Kb)



Registra e ... 1. 3. MAR. 2018  
al N. 241 ... 32 ... con mod.  
di pag. ... 224 ...

L'ADDETTO  
Domenico Orsini  
(\*) Firma in delega del Direttore Provinciale Domenico Auricchio

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>  
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>  
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:58

*All. B*

**ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU**

**Ricevuta di accettazione**

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:58:34 (+0100) il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a:  
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.  
Identificativo messaggio: opec286.20180228125834.02826.10.1.63@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati-cert.xml (789 bytes)  
smime.p7s (6 Kb)

Registrato a 13 MAR 2018  
al N. 241 3° Versati con mod.  
di pagamento: 1374 200



13 MAR 2018  
Dipartimento per il Lavoro  
(\*) Documento di lavoro

