



CNL

CONFEDERAZIONE NAZIONALE DEL LAVORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI



Testo Ufficiale

Roma, 5 Luglio 2019

© PROPRIETA' 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 salvaguardo dei loro diritti

CONFEDERAZIONE NAZIONALE del LAVORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI

Testo Ufficiale
Roma, 05 Luglio 2019
© PROPRIETA' 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.



CONFEDERAZIONE NAZIONALE del LAVORO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO
per gli Operai Agricoli e Florovivaisti

Il giorno 05, nel mese di Luglio dell'anno 2019, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 12 Gennaio 2019 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

Confederazione Nazionale del Lavoro (C.N.L.) – *Presidente Antonio Michele Eramo*

Federazione Nazionale Agricoltura – *Presidente Corcione Crescenzo*

Per parte sindacale:

Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti (FILID)- *Segretario Antonio Pata*

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

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

Roma, 05 Luglio 2019

Tra

Le Parti Sociali Datoriali:

- Confederazione Nazionale del Lavoro (C.N.L.) – *Presidente Antonio Michele Eramo*
- Federazione Nazionale Agricoltura – *Presidente Corcione Crescenzo*

E

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

- Federazione Italiana Lavoratori Dipendenti (FILD)- *Segretario Antonio Pata*



CONFEDERAZIONE NAZIONALE del LAVORO
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per gli Impiegati Agricoli

in vigore dal 05 Luglio 2019 fino al 04 Luglio 2021

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

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato fino al 04/07/2021
1 ^a	1.450,46
2 ^a	1.336,02
3 ^a	1.220,44
4 ^a	1.149,89
5 ^a	1.100,54
6 ^a	1.047,72

PREMESSO CHE:

- ✓ Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale di Categoria denominato EB. AGRICOLTURA costituito dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.
- ✓ Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato FONARCOM per tutto quello che prevede la normativa vigente.
- ✓ Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Integrazione Sanitaria denominato SANARCOM per tutto quello che prevede la normativa vigente.
- ✓ Le Parti Sociali di cui sopra convengono di costituire il Fondo Pensione Integrativa contattando le più importanti società del settore al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati.
- ✓ Le Parti Sociali si danno atto di avvalersi dei servizi offerti da O.N.A.S.P.I. – iscritta al registro delle professioni – anche per il rilascio di crediti formativi.
- ✓ Le Parti Sociali si danno atto di avvalersi dei servizi offerti DALL'ACCADEMIA NAZIONALE della FORMAZIONE per i percorsi formativi.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale denominato O.P.N. – Italia Lavoro - dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i.)

Le Parti, firmatarie del presente ccnl, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma, 05 Luglio 2019

INDICE

Titolo I

PARTE INTRODUTTIVA

- Art. 1 - (Oggetto e sfera di applicazione del contratto)
- Art. 2 - (Struttura ed assetto del contratto)
- Art. 3 - (Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo)
- Art. 4 - (Condizioni di miglior favore)
- Art. 5 - (Ente Bilaterale ed Osservatorio nazionale)
- Art. 6 - (Sistema di formazione professionale e continua)

Titolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

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

Titolo III

CLASSIFICAZIONE

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

Titolo IV

NORME SUI QUADRI

- Art. 17 (Disciplina dei quadri)

Titolo V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- Art. 18 - (Orario di lavoro)
- Art. 19 - (Lavoro straordinario, festivo, notturno)
- Art. 20 - (Riposo settimanale)
- Art. 21 - (Giorni festivi - Festività nazionali e infrasettimanali)
- Art. 22 - (Ferie)
- Art. 23 - (Permessi)
- Art. 24 - (Congedi parentali)
- Art. 25 - (Permessi per la frequenza a corsi di studio - Formazione continua)
- Art. 26 - (Congedi per la formazione)

Titolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 27 - (Retribuzione)
- Art. 28 - (Cointeressenza)
- Art. 29 - (Ex scala mobile)
- Art. 30 - (Aumenti periodici per anzianità di servizio)
- Art. 31 - (13^a e 14^a mensilità)
- Art. 32 - (Indennità di cassa)
- Art. 33 - (Mezzi di trasporto)
- Art. 34 - (Trasferte)

Titolo VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

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

Titolo VIII

SOSPENSIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO LICENZIAMENTO

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

Titolo IX

DIRITTI SINDACALI

- Art. 55 - (Delegato di azienda)
- Art. 56 - (Rappresentanze sindacali unitarie)
- Art. 57 - (Permessi sindacali)

Art. 58 - (Tutela del delegato aziendale)
Art. 59 - (Diritti sindacali)
Art. 60 - (Sistemi e procedure d'informazione)
Art. 61 - (Controversie individuali)
Art. 62 - (Controversie collettive)
Art. 63 - (Contributo contrattuale)

Titolo X
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 64 - (Disposizioni generali - Contratti territoriali)
Art. 65 - (Esclusività di stampa - Archivio contratti)

ALLEGATI
A,B,E,F,G,H,I



Testo del c.c.n.l.

TITOLO I PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1

(Oggetto e sfera di applicazione del contratto)

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

Il c.c.n.l. si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali, a titolo esemplificativo:

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- le aziende ortofruttiicole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, compresa la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghiicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchiicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti.

(1) Sono florovivaistiche le aziende:

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

Art. 2

(Struttura ed assetto del contratto)

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

Contratto nazionale

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

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

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

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

Contratto territoriale

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

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

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.

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

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

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

Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

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

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

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

Impegno a verbale

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

Art. 3

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

Il presente contratto, è in vigore dal 05 Luglio 2019, al 04 Luglio 2021 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

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

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

Art. 4

(Condizioni di miglior favore)

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

Art. 5

(Ente Bilaterale ed Osservatorio Paritetico Nazionale)

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

L'Osservatorio Paritetico Nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;
- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio nazionale è composto da un Consiglio di 6 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti.

Art. 6

(Sistema di formazione professionale e continua)

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

- 1) Fondo interprofessionale per la formazione continua, denominato FONARCOM;
- 2) Ente Bilaterale EB. Agricoltura di Settore;

Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato FONARCOM di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,3 per cento di cui all'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

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

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

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento all'Ente Bilaterale EB. Agricoltura di Settore per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

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

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

Titolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 7

(Assunzione a tempo indeterminato ed a termine)

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno e salvo quanto diversamente stabilito dalle parti si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dai contratti territoriali.

Il contratto con prefissione di termine deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di:

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

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

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

Le clausole concordate devono essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non possono essere, nella loro portata complessiva, a esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Art. 8

(Periodo di prova)

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

Il periodo di prova è fissato in mesi 6 per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria, in mesi 5 per gli impiegati di 3ª e 4ª categoria e in mesi 3 per gli impiegati di 5ª e 6ª categoria. Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato, il datore di lavoro deve farne denuncia all'ENPAIA e all'INPS.

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

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

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

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

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

Art. 9

(Disciplina del rapporto d'impiego)

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

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

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

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

Nei casi in cui l'impiegato abbia il compito di redigere i bilanci e di presentare rendiconti periodici, il datore di lavoro dovrà effettuare, di norma, le sue osservazioni entro sei mesi dalla presentazione del bilancio o dei rendiconti stessi:

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

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

Art. 10
(Rapporti di lavoro a tempo parziale)

Tenute presenti le norme del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e integrazioni, la prestazione di lavoro a tempo parziale degli impiegati agricoli può svolgersi nella forma di contemporanea prestazione lavorativa in diverse aziende o nella forma di prestazione lavorativa ad orario ridotto o per periodi predeterminati presso una unica azienda.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e contenere l'indicazione delle mansioni e la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Nel contratto devono essere indicati, altresì, lo stipendio convenuto secondo la categoria di inquadramento, nonché la spettanza degli istituti economici e normativi previsti dal presente c.c.n.l., in misura proporzionale alla prestazione lavorativa ridotta, rispetto a quella a tempo pieno. La disciplina del presente contratto si applica nel caso di rapporti a tempo parziale caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

- a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo;
- b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero a uno o più settori di essa;
- c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;
- d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro.

Qualora non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e, quindi, escluso dalla disciplina del presente contratto.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) è anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

La contrattazione territoriale può stabilire per talune categorie impiegate con più rapporti di lavoro a tempo parziale presso più aziende, la corresponsione di una specifica indennità oraria che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese, secondo le diverse tipologie di azienda indicate all'art. 1, 2° comma. Tale indennità oraria è determinata per ciascuna categoria in cifra fissa e viene corrisposta da ogni azienda, per le ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale effettivamente prestate.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto è consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.

I contratti territoriali possono prevedere la corresponsione di un'indennità forfettaria in luogo delle maggiorazioni previste in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche o flessibili.

I contratti territoriali di lavoro possono altresì disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

Art. 11
(Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (art. 54-59, D.Lgs. n. 276/2003), (Allegato G), salvo quanto appreso specificato.

Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alle precedenti lett. c) e d), con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Art. 12
(Rapporto di lavoro per il personale al primo impiego presso aziende agricole - Stipendio di ingresso)

Le parti nell'intento di migliorare, da un lato, l'occupazione nel settore degli impiegati agricoli mediante l'assunzione di dipendenti e, dall'altro, consentire alle aziende di disporre di nuove leve di lavoro nella categoria impiegatizia con retribuzione adeguata alla qualità iniziale della prestazione professionale, convengono di regolamentare nel presente articolo il particolare rapporto di lavoro per il personale al primo impiego nelle aziende agricole di cui all'art. 1 del presente contratto.

Tale regolamentazione si applica agli impiegati che non rientrano nella sfera di applicazione dell'istituto dell'apprendistato.

Detto rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti norme:

Assunzione - Inquadramento - Periodo di prova

L'assunzione è effettuata con atto scritto che deve contenere:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) l'inquadramento nella categoria di appartenenza di cui all'art. 16 del presente contratto;
- 3) il periodo di prova di cui all'art. 8;
- 4) il trattamento economico come appreso stabilito;
- 5) l'impegno del datore di lavoro che, trascorsi 15 mesi dall'inizio del rapporto, il dipendente sarà inquadrato nella categoria in cui è stato assunto o in una categoria superiore.

Trattamento economico e normativo

Per il periodo di 15 mesi dall'inizio del rapporto, al personale dipendente di cui al precedente comma, sarà rispettivamente corrisposta una retribuzione pari al 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto.

Trascorsi 15 mesi dalla data di assunzione, il dipendente avrà diritto di percepire il 100% dello stipendio contrattuale mensile previsto dai contratti territoriali per la rispettiva categoria di assegnazione.

L'anzianità di servizio decorre, ad ogni effetto, dalla data di assunzione anche ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Per il trattamento normativo valgono le norme del presente contratto.

Art. 13
(Apprendistato professionalizzante)

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Durata

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

Categoria	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
1*	18	18	24	60
2*	18	18	24	60
3*	12	12	24	48
4*	12	12	24	48
5*	-	-	24	24

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

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

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: al livello di destinazione finale.

Formazione

Qui di seguito si definiscono gli aspetti della formazione demandati alla contrattazione collettiva (modalità di erogazione e articolazione della formazione esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna, ecc.), nonché tutti quegli altri aspetti necessari a consentire alle imprese agricole l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali è pari a 120 ore medie annue.

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

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

Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.

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

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

Tali profili formativi, per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico/professionali generali e specifiche, potranno essere successivamente aggiornati e integrati dalle medesime Parti.

Art. 14

(Contratto di somministrazione di lavoro)

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

Art. 15

(Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro)

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

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

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

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

TITOLO III CLASSIFICAZIONE

Art. 16

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

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

1° categoria

Declaratoria

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

Profili

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

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

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

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

2° categoria

Declaratoria

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

Profili

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

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

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

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità e i supporti relativi.

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

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione.

Responsabile commerciale della programmazione, promozione e valorizzazione delle attività agrituristiche, in possesso di idoneo titolo di studio e/o di qualificazione professionale.

3ª categoria

Declaratoria

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

Profili

Sottoagenti - contabili - impiegati amministrativi o commerciali - aiuto enologo - corrispondente in lingue estere.

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

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

4ª categoria

Declaratoria

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

Profili

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

Declaratoria

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

Profili

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

5ª categoria

Declaratoria

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

Profili

Uscieri - fattorini - commessi.

...

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico a essa corrispondente. In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione prevista presso l'Ente Bilaterale facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccni, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica per un periodo di due mesi.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi, non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Fermo restando il potere attribuito alla contrattazione territoriale in materia di classificazione del personale ai sensi dell'art. 64, lett. a) del presente contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolta, nel rispetto delle declaratorie di ciascuna categoria.

**TITOLO IV
NORME SUI QUADRI**

Art. 17 (Disciplina dei quadri)

a) Definizione della figura dei quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che, nell'ambito della 1ª categoria degli impiegati agricoli, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce pertanto, la qualifica di "quadro" a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei quadri come individuata nella precedente lett. a), spetta, una indennità mensile pari a 165 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

c) Variazione e mansioni di qualifica

In base all'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, nel caso di svolgimento delle mansioni di quadro da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

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

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

(1) La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi (art. 5, legge 13 maggio 1985, n. 190).

TITOLO V
NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 18
(Orario di lavoro)

L'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 96/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

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

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

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

Art. 19
(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

Si considera:

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

b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale;

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

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

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

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

a) lavoro straordinario: 30%;

b) lavoro notturno: 50%;

c) lavoro festivo: 50%;

d) lavoro straordinario festivo: 60%;

e) lavoro festivo notturno: 65%.

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

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

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

Art. 20
(Riposo settimanale)

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

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

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

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

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

a) Festività nazionali:

- il 25 aprile - Anniversario della liberazione;

- il 1° maggio - Festa del lavoro;

- il 2 giugno - Anniversario della fondazione della Repubblica;

- il 4 novembre - Giorno dell'unità nazionale.

b) Festività infrasettimanali:

- il primo dell'anno;

- il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;

- il giorno di lunedì dopo Pasqua;

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

- il 1° novembre - Ognissanti;

- l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;

- il 25 dicembre - giorno di Natale;

- il 26 dicembre - S. Stefano;

- festa del Patrono del luogo.

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

Per il trattamento economico da praticarsi agli impiegati nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e cioè:

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

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

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, tenuto presente il D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, il trattamento per le "ex giornate festive" sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla citata legge n. 90 del 31 marzo 1954 per il caso di feste nazionali coincidenti con la domenica come stabilito dal precedente 3° comma, punto 1. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le 4 giornate ex festive (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) che diventano lavorative a tutti gli effetti, agli impiegati agricoli che prestano la loro opera in tali giornate, sempreché le esigenze dell'azienda lo consentano, saranno riconosciute altrettante giornate di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata tra le parti, datore di lavoro ed impiegato, preferibilmente in via continuativa.

In alternativa ed in sostituzione delle giornate di riposo compensativo, la prestazione di lavoro effettuata nelle predette festività soppresse, potrà essere compensata, per tutte le quattro giornate o per alcune di esse, con la corrispondente, in aggiunta alla normale retribuzione mensile contrattualmente dovuta, di una ulteriore giornata di paga, pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 22 (Ferie)

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda - compreso il primo - ad un periodo di ferie retribuite di giorni 30 lavorativi, fermo rimanendo quanto previsto dal 5° comma dell'art. 18.

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

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

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

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

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

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

Art. 23 (Permessi)

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto a un permesso straordinario di 18 giorni con retribuzione normale.

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

I predetti permessi possono essere goduti anche in modo frazionato.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoitivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo pre-adoitivo) è riconosciuto all'impiegato un giorno di permesso retribuito.

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

Art. 24 (Congedi parentali)

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

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del citato Testo Unico, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

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

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

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

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, l'impiegato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

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

Per ottenere i permessi di partecipazione a detti corsi, gli impiegati dovranno fornire al titolare dell'azienda o a chi per lui un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

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

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

Art. 26 (Congedi per la formazione)

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

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

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

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

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 (Retribuzione)

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 64);
- Indennità di contingenza (art. 29);
- Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.): - Minimo di stipendio integrativo;

- Aumenti periodici di anzianità (art. 30).

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

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

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

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

- a) minimo di stipendio-base mensile;
- b) indennità di contingenza;
- c) Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.);
- d) minimo di stipendio integrativo.

Minimi nazionali di stipendio mensile

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

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

I minimi di cui alla Tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del presente c.c.n.l.

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

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato fino al 04 Luglio 2021
1*	1.450,46
2*	1.336,02
3*	1.220,44
4*	1.149,69
5*	1.100,54
6*	1.047,72

(1) Nella determinazione dello stipendio contrattuale mensile, le parti procederanno a conglobare il minimo di stipendio base mensile, l'indennità di contingenza e l'E.d.r.*.

Art. 28
(Cointeressenza)

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

Art. 29
(Ex scala mobile)

In materia di indennità di contingenza, valgono le norme di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, e alla legge 13 luglio 1990, n. 191, e successive modifiche ed integrazioni.

Per gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale presso un'unica azienda o presso più aziende, il valore unitario giornaliero od unitario orario dell'indennità di contingenza, sarà determinato dividendo, rispettivamente, per 26 e per 169 il valore della indennità di contingenza mensile spettante alla corrispondente categoria di impiegati a tempo pieno.

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

Art. 30
(Aumenti periodici per anzianità di servizio)

L'impiegato, per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad un aumento retributivo in cifra fissa.

L'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni categoria di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

- 1° cat.: € 34,00;
- 2° cat.: € 30,29;
- 3° cat.: € 27,63;
- 4° cat.: € 25,50;
- 5° cat.: € 24,44;
- 6° cat.: € 22,95.

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

L'impiegato, nel caso di passaggio ad una categoria superiore, conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione. Tale rivalutazione per gli aumenti periodici maturati, sarà effettuata sulla base dell'importo già previsto dai contratti integrativi.

Art. 31
(13° e 14° mensilità)

Gli impiegati agricoli hanno diritto alla corresponsione della 13° e 14° mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e agosto (1). La 13° mensilità deve essere corrisposta all'impiegato entro il 15 dicembre, mentre la 14° mensilità entro il 10 agosto; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

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

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

(1) Per gli impiegati che risiedono in azienda, sull'importo della 13° e 14° mensilità non debbono essere effettuate le trattenute relative all'alloggio ed annessi.

Art. 32
(Indennità di cassa)

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile - amministrativo, una indennità mensile nella misura di € 46,00.

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

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

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

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

Art. 33
(Mezzi di trasporto)

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli. Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro, ma dallo stesso impiegato, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere determinato dai contratti territoriali, tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe dell'ACI per il costo chilometrico di esercizio riferito al mezzo di trasporto medesimo.

Tale compenso dovrà essere aggiornato in presenza di variazioni delle anzidette tariffe ACI.
I contratti territoriali dovranno, altresì, individuare i particolari tipi di aziende e le particolari figure impiegatizie alle quali, tenuto conto dell'importanza particolare delle mansioni espletate, è dovuto un rimborso spese, nel caso di uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda.
L'anzidetto rimborso sarà pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso e per una percorrenza non superiore alla distanza tra il centro amministrativo del comune (sede della casa comunale) o del nucleo abitato della frazione comunale sul cui territorio si trova l'azienda ed il centro aziendale od il luogo abituale di lavoro.
Qualora il tragitto tra il comune di residenza dell'impiegato ed il centro aziendale od il luogo di abituale lavoro sia assicurato da un servizio di trasporto pubblico, tale rimborso sarà commisurato al costo del relativo abbonamento mensile.
L'importo di detti rimborsi deve essere calcolato per un solo percorso di andata e ritorno per ogni giornata di effettivo lavoro.
Tra datore di lavoro e singoli impiegati è possibile concordare un rimborso forfetario delle spese per il mezzo di trasporto.
Il rimborso per il mezzo di trasporto non è dovuto nel caso che il datore di lavoro metta a disposizione degli impiegati aventi diritto un proprio mezzo di trasporto.
Analogamente, non è dovuto alcun rimborso spese per il titolo anzidetto nel caso di impiegati che avendo convenuto di abitare nell'alloggio aziendale abbiano volontariamente lasciato tale alloggio.
Nell'ipotesi in cui l'abitazione fornita dall'azienda non rispondesse alle esigenze igienico-sanitarie, è demandato ai contratti territoriali stabilire una particolare indennità a favore dell'impiegato che per dette ragioni fosse costretto ad alloggiare fuori azienda. In tal caso tale indennità si considera comprensiva anche di quella per il mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda.

Art. 34
(Trasferte)

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al servizio previa documentazione ove possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.
Sul solo importo delle spese di vitto ed alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 25%, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.
Sono ammesse le forfetizzazioni (vedi art. 64, lett. h).

Titolo VII
PREVIDENZA - ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 35
(Malattia ed infortunio)

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.
Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.
Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, salvo restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del presente contratto.
Tenuto conto della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso non sarà conservato il posto.
In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente.
L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli artt. 47 e 50.
L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.
In ogni caso, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

A - Malattia

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

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

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

B - Infortunio

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

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

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

Art. 36
(Previdenza integrativa)

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

Art. 37
(Previdenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale)

Gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale debbono essere iscritti all'INPS a cura dei datori di lavoro dai quali dipendono.
La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti, è quella prevista dal 4° comma dell'art. 1 del D.L. 9 ottobre 1999, n. 338, convertito con modifiche nella L. 7 dicembre 1999, n. 389.
Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.
Il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali deve essere effettuato nei modi e termini di legge.

Art. 38
(Fondo sanitario impiegati agricoli)

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

Art. 39
(Fondo pensione integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di costituire il Fondo Pensione Integrativa contattando le più importanti società del settore al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati.

Art. 40
(Tutela della salute)

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

Art. 41
(Lavoratori tossicodipendenti)

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

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

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

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

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

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

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

Titolo VIII
SOSPENSIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO LICENZIAMENTO

Art. 42
(Richiamo alle armi)

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

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

Art. 43
(Cessione e trapasso di azienda)

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

L'impiegato conserva, nei confronti del nuovo titolare, tutti i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare ha diritto al trattamento previsto per il caso di dimissioni.

Art. 44
(Trasferimenti)

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

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

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

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

Art. 45
(Aspettativa)

Nelle aziende con oltre 3 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocumento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

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

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

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

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

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

Art. 46
(Provvedimenti disciplinari)

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- richiamo verbale;
- censura scritta;
- multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nei casi di cui alle lett. b), c) e d) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'impiegato senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

L'addebito deve essere contestato dal datore di lavoro entro dieci giorni dalla conoscenza del fatto che vi ha dato causa.

L'impiegato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione dell'addebito.

Avverso tali provvedimenti l'impiegato potrà, entro 20 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria Organizzazione sindacale per il tentativo di amichevole componimento.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni azione per il risarcimento dei danni arrecati dall'impiegato.

Art. 47
(Preavviso di risoluzione del rapporto)

La risoluzione del rapporto di impiego per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di dimissioni e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, dall'una all'altra parte, nei seguenti termini.

In caso di licenziamento

Per gli impiegati di 1°, 2° e 3° categoria:

- 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;

- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 12 mesi per anzianità di servizio oltre 15 anni.

Per gli impiegati di 4^a, 5^a e 6^a categoria:

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 7 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

In caso di dimissioni

- a) 2 mesi per l'impiegato di 1^a, 2^a e 3^a categoria;
- b) 1 mese per l'impiegato di 4^a, 5^a e 6^a categoria.

I termini di preavviso decorrono, in ogni caso, dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.

Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente.

Durante il periodo del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni economiche e normative previste dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore.

La indennità sostitutiva del preavviso va considerata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga per accordo delle parti che ne convengano la immediata cessazione, viene meno l'obbligo del reciproco preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Ove l'impiegato rinunci in tutto o in parte ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, l'impiegato dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando in tal caso al dipendente la corrispondente indennità sostitutiva.

Nel caso di licenziamento e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio in azienda per un periodo massimo di due mesi dalla data di notifica della intimazione del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso nel caso di licenziamento, il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

Art. 48

(Disciplina dei licenziamenti individuali)

Nel rapporto individuale di lavoro degli impiegati agricoli a tempo indeterminato, sia esso a tempo pieno che a tempo parziale, il licenziamento degli impiegati agricoli può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo, in base all'art. 2119, cod. civ. ed alle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 108/1990, secondo la disciplina che segue:

Giusta causa

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Costituiscono motivo di giusta causa, ad esempio:

- 1) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) il danneggiamento di beni o colture dell'azienda dovuto a dolo o colpa grave;
- 3) il furto in azienda;
- 4) l'esecuzione senza permesso nell'azienda di lavori per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda.

Giustificato motivo

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'impiegato ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, la organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa.

Costituiscono giustificato motivo, ad esempio:

- 1) la insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) le ripetute assenze non giustificate;
- 3) la trasformazione dell'azienda con modifica degli indirizzi culturali o tecnici che rendono incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con le mansioni sino ad allora svolte dall'impiegato;
- 4) la cessazione dell'attività aziendale o la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di gestione d'impresa;
- 5) la consistente riduzione dell'attività aziendale, salvo il caso di utilizzazione dell'impiegato in altre mansioni dallo stesso accettate.

Nel licenziamento per giustificato motivo l'impiegato ha diritto al preavviso di cui all'art. 47 o, in mancanza, all'indennità sostitutiva dello stesso.

Il licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere motivato e comunicato al dipendente a mezzo lettera raccomandata.

Conferentemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2 della cit. legge n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli impiegati aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che questi impiegati non abbiano esercitato l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.L. 22 dicembre 1982, n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26 febbraio 1982, n. 54.

Nel caso di liquidazione di società, di cooperative, ecc. di regola l'impiegato viene trattenuto in servizio sino al termine della liquidazione stessa.

Art. 49

(Dimissioni)

L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro, a mezzo di lettera raccomandata, nei termini stabiliti dall'art. 47.

Costituiscono giusta causa di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato:

- riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento per oltre tre mesi;
- modifica della pattuizione del contratto individuale non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni per giusta causa l'impiegato ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Art. 50

(Trattamento di fine rapporto)

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 51

(Indennità in caso di morte)

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

Art. 52

(Anzianità convenzionale)

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

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

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

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

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

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

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

Art. 53

(Modalità relative alla cessazione del rapporto)

Al momento della cessazione del rapporto, l'impiegato deve effettuare la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro, in relazione alle mansioni espletate; tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino, con i relativi documenti, ecc. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'impiegato la ricevuta dell'avvenuta riconsegna.

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

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

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

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

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

Art. 54

(Certificato di servizio)

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

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

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

Art. 55

(Delegato di azienda)

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

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

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

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

Il delegato ha i seguenti compiti:

- vigliare ed intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nonché per l'osservanza delle norme di legge sull'igiene e sicurezza del lavoro;
- esaminare e trattare con il datore di lavoro i turni di ferie degli impiegati e la distribuzione dell'orario di lavoro;
- prestare ai colleghi impiegati la propria assistenza nei casi in cui venga richiesta.

Art. 56

(Rappresentanze sindacali unitarie)

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

Art. 57

(Permessi sindacali)

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

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

Gli impiegati che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro tre giorni prima.

L'Organizzazione sindacale cui appartengono i dirigenti sindacali membri di Organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali deve comunicare i nominativi di detti dirigenti a mezzo lettere ai datori di lavoro ed alla Organizzazione sindacale degli stessi datori di lavoro.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione al datore di lavoro.

I permessi spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

Art. 58

(Tutela del delegato aziendale)

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

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

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

In mancanza di accordo si applicano le norme di legge vigenti in materia.

La tutela del delegato ha inizio dal momento dell'avvenuta elezione.

Art. 59

(Diritti sindacali)

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

Art. 60

(Sistemi e procedure d'informazione)

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

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

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

Anche queste ultime riunioni parteciperanno anche le Organizzazioni sindacali regionali delle parti stipulanti.

Art. 61

(Controversie individuali)

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

Art. 62

(Controversie collettive)

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

Art. 63

(Contributo contrattuale)

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

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

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

Titolo X

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 64

(Disposizioni generali - Contratti territoriali)

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

I contratti territoriali devono disciplinare le seguenti materie:

- a) individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 15 e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le declaratorie ivi stabilite;
- b) lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di impiegati a tempo pieno presso una sola azienda (ved. art. 27);
- c) gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, legna ed altri generi in natura (1), nonché l'ammontare della ritenuta per vitto, da effettuare agli impiegati conviventi in azienda;
- d) la fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per gli impiegati che alloggiavano fuori azienda nel caso che l'abitazione offerta non risponda alle esigenze igienico-sanitarie;
- e) la determinazione del compenso, spettante all'impiegato nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli (ved. art. 33);
- f) la individuazione dei particolari tipi di azienda e delle particolari figure impiegatizie alle quali si deve riconoscere il rimborso spese nel caso di uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere l'azienda;
- g) la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni;
- h) la eventuale forfettizzazione delle trasferte di cui all'art. 34 stabilendone l'importo, i tempi e le modalità;
- i) la determinazione dell'indennità oraria (ultimo comma, art. 10) per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie.

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

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

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

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

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

Art. 65

(Esclusività di stampa - Archivio contratti)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/1988, le parti contraenti si impegnano ad inviare al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin, 2, Roma, copia del presente c.c.n.l. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge 14 giugno 1996, n. 318, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente c.c.n.l., a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

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

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

Allegati

Allegato A

Protocollo d'intesa

Le parti, tenuto conto anche dei riferimenti legislativi relativi ad alcuni istituti, concordano di procedere alla definizione delle seguenti materie comuni al contratto operai ed impiegati attraverso la sottoscrizione di appositi accordi:

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

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

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



Allegato B

RLS

Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta Rappresentanza e la costituzione degli Organismi paritetici da valere per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli e forovivaisti.

1. Rappresentante della sicurezza

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

a) che in tutte le aziende con più di 150 giornate di occupazione complessiva annua e nelle quali ci sia almeno un rapporto di lavoro individuale superiore a 51 giornate di lavoro, il Rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle R.S.A., (o delle R.S.U.) ove esistenti, ovvero tra i lavoratori medesimi;

b) in sede provinciale, le Organizzazioni firmatarie del presente accordo, potranno definire le forme di individuazione del Rappresentante alla sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori e/o diverse di quelle di cui al punto precedente.

2. Modalità di elezione

La riunione dei dipendenti per l'elezione dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

La riunione può essere convocata dalle R.S.A. (o dalle R.S.U.), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali sopra richiamate, previo avviso al datore di lavoro.

Possono essere eletti tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o quelli a tempo determinato il cui rapporto di lavoro con l'azienda ha una durata non inferiore a 51 giornate.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Permessi retribuiti

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

- 6 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 151 a 1.350 gg;

- 12 ore e 30 minuti per le aziende con occupazione annua da 1.351 a 2.700 gg;

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

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

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

Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo potranno definire le modalità organizzative dei permessi spettanti ai Rappresentanti alla sicurezza per le aziende previste alla lett. b) del punto 1.

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

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

4. Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

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

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

Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

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

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

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

Il Rappresentante, riceve le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

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

5. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626/1994.

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

Tale formazione dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e i diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei Rappresentanti alla sicurezza di cui alle lett. a) e b) del punto 1, nonché la distribuzione degli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Per i Rappresentanti per la sicurezza che hanno un rapporto di lavoro a tempo determinato il numero di ore sopra indicate sarà proporzionato al periodo di permanenza nell'azienda con un massimo di 20 ore in un triennio.

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

6. Riunioni periodiche

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

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

Della riunione viene redatto verbale.

7. Comitato paritetico nazionale

È istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo n. 626/1994; in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee-guida per la formazione;

- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo n. 626/1994;

- elaborando e proponendo alle parti sociali linee-guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;

- proponendo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori dipendenti ed imprenditori agricoli;

- eventuali altre attività concordate dai soggetti firmatari del presente accordo.

Le parti convengono di adottare un regolamento per il funzionamento del Comitato stesso.

8. Comitato paritetico provinciale

E' istituito un Comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, espressione di tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato avrà i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza con la formazione prevista;
- promozione di indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti alla sicurezza che per gli altri lavoratori dipendenti.

9. Formazione ed informazione dei lavoratori

Le parti convengono che, per i dipendenti assunti per lavori di breve durata, la formazione ed informazione di cui agli artt. 21 e 22 del D.Lgs. n. 626/1994, possa essere svolta attraverso la diffusione a cura del datore di lavoro di adeguato materiale informativo.

10. Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dai D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.



Allegato E

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori (art. 56 c.c.n.l.)

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

1. Presidenza

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

2. Segreteria

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

3. Riunioni dell'Osservatorio

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

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

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

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

4. Rappresentanti

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

Detti componenti restano in carica sino alla loro revoca.

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

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

5. Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 5 del c.c.n.l., fermo restando quanto già previsto dai contratti provinciali di lavoro.

6. Operatività dell'Osservatorio

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

Allegato F

Norma transitoria

I valori dei titoli di studio, già determinati in cifra fissa dai contratti integrativi, restano bloccati nelle rispettive misure e sono corrisposti, come "assegni ad personam", unicamente agli impiegati in servizio alla data del 1° agosto 1988 che ne abbiano diritto.

Allegato G

Profili formativi del settore agricolo

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

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

Formazione formale - competenze di base trasversali

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

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

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

Organizzazione ed economia:

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

Disciplina del rapporto di lavoro:

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

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

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

Formazione formale - competenze a carattere professionalizzante

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

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

Profilo formativo 1)

Addetto area contabile-amministrativa

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

Profilo formativo 2)

Addetto area informatica

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura hardware di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3)

Addetto area della produzione

Competenze tecnico-professionali generali:

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

Competenze tecnico-professionali specifiche:

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazione degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.



Allegato H

Impegno a verbale

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

Si impegnano

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

Allegato I

lavoro a termine in attuazione del Digs 81/15 e

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

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

In relazione alla particolarità del settore agricolo le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4-ter del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, così come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, anche per tutte le altre attività legate ai cicli biologici naturali, alle esigenze dell'organizzazione tecnico-produttiva e alle caratteristiche peculiari del comparto aziendale.

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

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

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

