
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

AGRICOLTURA – QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI

19 NOVEMBRE 2012 (*)

(Decorrenza: 1° gennaio 2012 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

Parti stipulanti

Confederazione generale dell'agricoltura italiana - Confagricoltura
Confederazione nazionale Coldiretti
Confederazione italiana agricoltori - CIA

e
FEDERDIA
Agri-Quadri
CONFEDERDIA
FLAI-CGIL
FAI-CISL
UILA-UIL

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 ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, compresa la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;

- le aziende tabacchicole;
- 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.

 N.B.: Dal 1° gennaio 2015 il contratto si applica, in virtù dell'accordo 22 dicembre 2014, anche ai quadri e impiegati delle imprese di manutenzione del verde già disciplinati dal c.c.n.l. 26 aprile 2006.

(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. 28, 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 specificatamente rinviate dall'art. 66 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. 28, 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. 28.

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, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2015 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, 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

(Osservatorio nazionale)

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, 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 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti.

Nota a verbale

L'Osservatorio di cui al presente articolo, come stabilito dal Protocollo d'intesa, Allegato "A" al presente contratto, è unico per gli impiegati e per gli operai agricoli.

Il relativo regolamento è riportato nell'Allegato "G".

Analogo criterio si applica per gli Osservatori regionali.

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 For.Agri.;
- 2) Agriform;
- 3) Centro di formazione agricola.

1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato For.Agri., 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 ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2) Agriform è l'Organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli Organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli Organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'ISFOL. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (Osservatori) previsti dal c.c.n.l. e ai Centri di formazione agricola.

3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale e scolastica e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Le modalità e i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai contratti territoriali o a specifici accordi tra le parti al medesimo livello.

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.

Art. 7

(Riforma degli strumenti delle attività bilaterali)

Impegni delle parti

Le parti, al fine di garantire una effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore dei quadri ed impiegati agricoli nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all'atto della stipula del c.c.n.l., una Commissione bilaterale composta da 7 membri, con il compito di:

- monitorare la situazione esistente con riferimento agli enti e organismi bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo;
- verificare la coerenza e funzionalità della composizione e dei compiti attribuiti a ciascun ente e di quelli effettivamente svolti, con il complessivo sistema degli enti bilaterali delineato dalle intese contrattuali nel tempo raggiunte e con le disposizioni legislative nel frattempo intervenute;
- elaborare una proposta organica di riordino e razionalizzazione degli enti e organismi bilaterali, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia ad essi demandate.

La proposta elaborata dalla Commissione sarà sottoposta alle parti stipulanti il presente contratto entro il 30 giugno 2013.

Titolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 8

(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.

Per la disciplina della successione dei contratti a tempo determinato e della durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine di cui all'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 368/2001 si rinvia all'accordo sindacale del 4 giugno 2008 (Allegato "N") stipulato in attuazione dell'art. 5, commi 4-bis e 4-ter, del D.Lgs. n. 368/2001.

*Art. 9
(Periodo di prova)*

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

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

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

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma ed 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. 23, 32 e 51 del presente contratto.

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

*Art. 10
(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. 11
(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.

Nei rapporti 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. 12
(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 (artt. 54-59, D.Lgs. n. 276/2003), dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (Allegato "H"), salvo quanto appresso 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.

N.B.: Il contratto di inserimento di cui agli artt. 54-59 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 è stato abrogato dall'art. 1, comma 14 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Secondo quanto previsto dal successivo comma 15 del citato art. 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della legge n. 92/2012.

*Art. 13
(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. 17 del presente contratto;
- 3) il periodo di prova di cui all'art. 9;
- 4) il trattamento economico come appresso 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 per cento 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 per cento 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. 14

(Apprendistato professionalizzante o di mestiere)

Le parti - rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro - definiscono, con l'accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato "L"), gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Art. 15

(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 al Protocollo nazionale d'intesa (Allegato "C").

Art. 16

(Pari opportunità)

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo-donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Titolo III

CLASSIFICAZIONE

Art. 17

(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^a 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^a categoria il Direttore del centro elaborazione dati.

Rientrano nella 1^a 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^a 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^a 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^a 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.

6ª 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.

Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea, ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti e il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora l'impiegato sia adibito invece a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

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. 66, lett. a) del presente contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolte, nel rispetto delle declaratorie di ciascuna categoria.

Titolo IV NORME SUI QUADRI

Art. 18 (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, con decorrenza dal 1º giugno 2008, una indennità mensile pari a 185 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.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a formalizzare l'accordo di cui alla lett. d) del presente articolo entro il 31 dicembre 2008.

(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. 19
(Orario di lavoro)

Con decorrenza dal 1° agosto 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, può essere 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. 20
(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 19;
- 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. 22.

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 darsi 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. 28, 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. 19 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.

E' 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 fruite.

Art. 21 (Riposo settimanale)

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

Se per esigenza 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. 20 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. 22 (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 Beata Vergine 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^a, 2^a, 3^a 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 ed a parziale modifica del punto 7 del Protocollo di intesa del 31 maggio 1977, sul contenimento del costo del lavoro per impiegati agricoli, 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 corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione mensile contrattualmente dovuta, di una ulteriore giornata di paga, pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 23 (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. 19.

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. 28.

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. 19 commi 2 e 3, nonché negli altri casi di orario variabile, il computo delle ferie può essere rapportato a ore.

*Art. 24
(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-adoattivo di un minore (provvedimento di affidamento a scopo pre-adoattivo) è riconosciuto all'impiegato un giorno di permesso retribuito.

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

*Art. 25
(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. 26
(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. 27
(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. 28
(Retribuzione)

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- minimo di stipendio base mensile (art. 66);
- indennità di contingenza (art. 30);
- Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.);
- minimo di stipendio integrativo;
- aumenti periodici di anzianità (art. 31).

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. 17 del presente contratto, è costituito da:

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

Aumenti degli stipendi contrattuali

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2011, previsti per ciascuna categoria di impiegati, rinnovati in applicazione del c.c.n.l. 4 giugno 2008, sono incrementati a decorrere dal 1° dicembre 2012 del 2,6 per cento e a decorrere dal 1° settembre 2013 del 2,9 per cento.

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. 12, 13 e 14 del presente c.c.n.l.

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

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

Norma transitoria

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

Tabella 1

<i>Categorie</i>	<i>Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° dicembre 2012</i>
1 ^a	1.410,96
2 ^a	1.289,37
3 ^a	1.186,05
4 ^a	1.117,49
5 ^a	1.069,53
6 ^a	1.018,20

(1) "A decorrere dal 1° gennaio 2009, 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." (cfr. Verbale di accordo 4 giugno 2008).

Art. 29 (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. 30 (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 (accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992).

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. 31

(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.

A partire dal 1° gennaio 1986 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^a cat.: € 33,05;
- 2^a cat.: € 29,44;
- 3^a cat.: € 26,86;
- 4^a cat.: € 24,79;
- 5^a cat.: € 23,76;
- 6^a cat.: € 22,21.

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

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

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 sino alla data del 31 dicembre 1985, sarà effettuata sulla base dell'importo già previsto dai contratti integrativi.

Per gli aumenti periodici maturati successivamente a tale data e limitatamente ad essi, la rivalutazione sarà effettuata sulla base del nuovo importo fissato dal presente contratto.

In tale ipotesi l'impiegato avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino a raggiungere il numero massimo maturabile sopra stabilito.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico per anzianità.

Art. 32

(Tredicesima e quattordicesima mensilità)

Gli impiegati agricoli hanno diritto alla corresponsione della 13^a e 14^a mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e agosto (1).

La 13^a mensilità deve essere corrisposta all'impiegato entro il 15 dicembre, mentre la 14^a 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^a e 14^a mensilità non debbono essere effettuate le trattenute relative all'alloggio ed annessi.

*Art. 33
(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, a decorrere dal 1° giugno 2008, una indennità mensile nella misura di € 45,00.

Detta 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. 34
(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'Automobile club italiano (ACI) per il costo chilometrico di esercizio riferito al mezzo di trasporto medesimo.

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

I 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 forfettario 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. 35
(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 per cento, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Sono ammesse le forfettizzazioni (vedi art. 66, lett. "i").

Titolo VII PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 36 (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. 48 e 51.

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.

Malattia

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

<i>Anni di anzianità presso l'azienda</i>	<i>Corresponsione stipendio mensile fino a mesi</i>	<i>Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi</i>
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.

Infortunio

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

<i>Anni di anzianità presso l'azienda</i>	<i>Corresponsione stipendio mensile fino a mesi</i>	<i>Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi</i>
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.

A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

1) dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;

2) dal 4° al 90° giorno di assenza, l'indennità giornaliera è per l'80% a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20% a carico del datore di lavoro;

3) dal 91° giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.

In base all'art. 8 del nuovo regolamento infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive, nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.

Nelle ipotesi di cui ai punti 2 e 3, il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipata dal datore di lavoro.

L'impiegato, però, non appena ottenuta l'indennità del Fondo ENPAIA, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

Art. 37

(Previdenza e assistenza - Tutela della maternità - Assegni familiari)

a) ENPAIA

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente contratto sono tenuti, ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti alla Fondazione ente nazionale di previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura (ENPAIA) che ha sede in Roma, Viale Beethoven, 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali;

2) trattamento di previdenza (rischio morte e quota a risparmio);

3) fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto.

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova e di tirocinio, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete dell'impiegato, la descrizione dettagliata delle mansioni affidate, la qualifica attribuita, nonché la retribuzione lorda di cui all'art. 28 del presente contratto.

Le variazioni che intervengono nella qualifica e nella retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico degli impiegati.

La parte di contributo a carico degli impiegati è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione degli stessi impiegati.

I contributi sono calcolati dall'Ente in base alla retribuzione lorda anzidetta e, comunque, in base ad una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'ente nei modi e nei termini di cui alla legge sopra menzionata.

b) INPS

I datori di lavoro - in base alla legislazione vigente - debbono altresì procedere all'iscrizione all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) - sede provinciale - degli impiegati dipendenti per le forme di assicurazione e di previdenza sociale stabilite dalla normativa vigente.

I datori di lavoro debbono, previa domanda da inoltrare all'INPS, su apposito modulo, provvedere:

- a versare i contributi base e percentuali per l'assicurazione invalidità e vecchiaia e superstiti e per altre forme assicurative e previdenziali, commisurati alla retribuzione globale effettivamente corrisposta e, comunque, nel rispetto dei minimali di retribuzione imponibile stabilite per legge.

Il versamento di tali contributi deve essere effettuato nei termini e nei modi di legge.

Per la Cassa integrazione valgono le norme della legge n. 223/1991.

c) Tutela della maternità

A decorrere dal 1° dicembre 2012 il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità riconosciuta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento del 100 per cento della retribuzione alla quale la lavoratrice/il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione.

Art. 38

(Previdenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale)

Gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale debbono essere iscritti all'ENPAIA ed 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 1989, n. 338, convertito con modifiche nella L. 7 dicembre 1989, 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. 39

(Fondo sanitario impiegati agricoli)

Le parti firmatarie del presente contratto hanno istituito un Fondo per la erogazione delle prestazioni integrative sanitarie, denominato Fondo sanitario impiegati agricoli (F.I.A. sanitario).

Sono iscritti al Fondo, salvo rinuncia scritta, tutti i quadri e gli impiegati ai quali si applica il presente contratto.

La rinuncia deve essere inviata al Fondo e al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di assunzione.

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo del datore di lavoro per l'iscrizione al Fondo, è di euro 420,00 complessivi annui.

Dalla medesima data il dipendente contribuisce al Fondo con una quota di euro 100,00 annui, anche per le spese di gestione e di sviluppo del Fondo medesimo.

Fino al 31 dicembre 2008 restano ferme le quote di contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore fissate rispettivamente in euro 361,52 annui e in euro 51,65 annui.

Il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento dell'intera contribuzione dovuta annualmente al Fondo, in due rate di pari importo, di cui la prima entro il 10 gennaio e la seconda entro il 30 giugno di ciascun anno, trattenendo semestralmente sulla retribuzione del dipendente la quota contributiva anticipata per il medesimo.

Le modalità dell'iscrizione e quelle relative alla erogazione delle prestazioni ed alla loro natura sono disciplinate dal regolamento redatto a cura del Fondo.

Impegno a verbale

Le parti entro il termine di decorrenza delle nuove quote di contribuzione (1° gennaio 2009) si impegnano ad effettuare un'analisi approfondita dell'andamento del Fondo sanitario impiegati agricoli (F.I.A. sanitario) con particolare riferimento al numero degli iscritti, alle quote di contribuzione, alle prestazioni ed alla gestione, per assumere le conseguenti iniziative finalizzate a realizzare uno strutturale equilibrio finanziario ed economico del Fondo stesso.

Art. 40

(Fondo di previdenza complementare)

Il Fondo di previdenza complementare per il personale delle imprese agricole e affini è Agrifondo.

Possono iscriversi ad Agrifondo tutti i quadri e gli impiegati cui si applica il presente c.c.n.l.

La contribuzione ad Agrifondo è fissata nella misura dell'1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e dell'1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore (Allegato "D", accordo del 25 gennaio 2010).

Art. 41

(Tutela della salute)

Agli impiegati si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia e gli accordi collettivi stipulati dalle parti (Allegato "E", verbale di accordo 18 dicembre 1996).

Art. 42

(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. 43 (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. 44 (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. 45 (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 per cento.

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. 46 (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 nocimento 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. 31, 48 e 51 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. 47

(Provvedimenti disciplinari)

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

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;
- c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) 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. 48

(Preavviso di risoluzione del rapporto)

La risoluzione del rapporto di impiego per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento quanto 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^a, 2^a e 3^a categoria:

- a) 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.

Per il personale assunto a decorrere dal 1° dicembre 2012

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

- a) 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 superiore ai 10 anni.

Per gli impiegati di 4ª, 5ª e 6ª 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 superiore ai 10 anni.

In caso di dimissioni

- a) 2 mesi per l'impiegato di 1ª, 2ª e 3ª categoria;
- b) 1 mese per l'impiegato di 4ª, 5ª e 6ª 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. 49

(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 colturali 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.

Conformemente 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.

Il licenziamento deve essere, contestualmente, comunicato all'ENPAIA.

Art. 50 (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. 48.

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.

Le dimissioni devono essere, contestualmente, comunicate all'ENPAIA.

Art. 51 (Trattamento di fine rapporto)

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

L'anzidetta disciplina si applica a partire dal 1° giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dagli artt. 31, 32 e 33 del c.c.n.l. per gli impiegati agricoli del 26 gennaio 1982.

Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'ENPAIA con le modalità ed i limiti stabiliti dal "Regolamento del Fondo per il trattamento di fine rapporto".

Art. 52 (Indennità in caso di morte)

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

*Art. 53
(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. 55, 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. 54
(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'ENPAIA, 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'ENPAIA 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. 55
(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 tra 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. 56
(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:

- a) vigilare 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;
- b) esaminare e trattare con il datore di lavoro i turni di ferie degli impiegati e la distribuzione dell'orario di lavoro;
- c) prestare ai colleghi impiegati la propria assistenza nei casi in cui venga richiesta.

Art. 57
(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 "F").

Art. 58
(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 ai commi precedenti 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.

Impegno a verbale (relativo agli artt. 56, 57 e 58)

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

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

Art. 59

(Tutela del delegato aziendale)

Il delegato aziendale non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro per motivi 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. 60

(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. 61

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

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

Art. 62

(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. 63

(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. 64

(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.

Art. 65

(Riunioni in azienda)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le R.S.U. si rinvia all'apposito Protocollo (Allegato "F").

Titolo X
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 66
(Disposizioni generali - Contratti territoriali)

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

I contratti territoriali devono disciplinare le seguenti materie:

a) individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 17 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. 28);

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 alloggiano 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. 34);

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, nonché le modalità e i criteri della variabilità dell'orario di lavoro (art. 19, commi 3 e 4);

h) la determinazione di una particolare indennità in sostituzione delle maggiorazioni previste per lavoro straordinario, festivo e notturno, nonché termini, quote e modalità di attuazione della banca delle ore (art. 20, commi 5 e 6);

i) la eventuale forfettizzazione delle trasferte di cui all'art. 35 stabilendone l'importo, i tempi e le modalità;

l) la determinazione dell'indennità oraria per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie (art. 11, comma 7);

m) la corresponsione di una indennità forfetaria in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche o flessibili (art. 11, comma 14);

n) la trasformazione da tempo pieno a part-time per lavoratrici madri o lavoratori padri (art. 11, comma 15).

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 scadono al termine del primo biennio di vigenza del c.c.n.l. ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati 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 4 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 prelevamento.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 67

(Esclusività di stampa - Archivio contratti)

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

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.

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:

a) entro il 31 dicembre 1996:

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza D.Lgs. n. 626;
- Osservatorio nazionale sullo stato del settore agricolo;
- Organismo bilaterale sulla formazione professionale;
- Rappresentanza sindacale unitaria R.S.U.;

b) entro i tempi successivamente possibili:

- 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"

Statuto - Agriform

Organismo bilaterale per la formazione continua

Art. 1

(Costituzione)

E' costituita tra:

- le Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli Coldiretti, Confagricoltura e CIA da una parte;

e

- le Organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli dipendenti FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA dall'altra;

una Associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36 e ss. del codice civile denominata "Agriform".

Art. 2

(*Scopi e finalità*)

L'Associazione, costituita in applicazione dell'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti, stipulato il 19 luglio 1995, e del Protocollo d'intesa, Allegato A, al c.c.n.l. quadri ed impiegati agricoli del 13 novembre 1996, non ha fini di lucro e si propone di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità degli addetti in agricoltura, tenuto conto di quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993 e dall'accordo per il lavoro del 24 settembre 1996.

In particolare "Agriform" ha i seguenti compiti:

a) analizzare, promuovere ed organizzare la domanda di formazione dei lavoratori, progettando le tipologie dei corsi e definendo le modalità di fruizione degli stessi da parte dei lavoratori;

b) individuare e proporre modelli di base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione-lavoro e per i giovani apprendisti;

c) progettare e promuovere iniziative volte all'intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale, anche attraverso iniziative pilota;

d) promuovere il raccordo e la collaborazione con le strutture della pubblica istruzione e formazione (dell'Unione europea e nazionale) al fine di stimolare una maggiore integrazione tra il mondo del lavoro e dell'istruzione, anche mediante esperienze e stages teorico-pratici;

e) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli enti competenti, degli strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;

f) promuovere in particolare quelle attività formative che si collegano con l'ingresso nella vita attiva o con la riconversione a nuove attività o modalità di lavoro.

Conseguentemente per il raggiungimento dei suoi scopi l'Agriform potrà:

1) organizzare incontri e convegni di studio, in materia di formazione, nazionali ed internazionali, nonché partecipare ad iniziative analoghe promosse da altri;

2) monitorare l'azione formativa svolta dai soggetti preposti al fine di costituire un proprio centro di documentazione e di fornire ogni informazione utile alle parti costituenti ad ogni livello;

3) stimolare le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti costituenti ad utilizzare strumenti idonei allo sviluppo della formazione a livello territoriale;

4) stipulare accordi e convenzioni con Associazioni ed Organismi bilaterali, italiani ed esteri, nonché con altri soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito della formazione;

5) realizzare pubblicazioni utili ad informare sulle sue attività ed a diffondere contenuti e metodi formativi innovativi;

6) attuare ogni altra iniziativa idonea al perseguimento delle finalità sociali ed a realizzare gli altri compiti che le parti, a livello nazionale, dovessero decidere di attribuire all'Agriform.

Per il raggiungimento dei suoi scopi, l'Agriform potrà utilizzare le strutture operative dei soci fondatori e/o dotarsi di proprie autonome strutture operative.

Art. 3

(*Sede*)

L'Agriform ha sede legale ed operativa in Roma.

Essa potrà istituire proprie sedi secondarie e rappresentanze sia nel territorio nazionale che estero.

Art. 4
(Durata)

L'Agriform ha durata illimitata.

Art. 5
(Soci)

Sono soci fondatori di Agriform:
- le Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli: Coldiretti, Confagricoltura e CIA;
- le Organizzazioni sindacali dei lavoratori agricoli: FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA.

Art. 6
(Contributi)

L'Agriform per il perseguimento dei propri scopi, dispone:

- 1) della contribuzione dei soci fondatori;
- 2) di contributi pubblici e privati;
- 3) di proventi derivanti da iniziative sociali.

Art. 7
(Organi)

Sono Organi dell'Agriform:

- 1) l'Assemblea;
- 2) il Comitato di gestione;
- 3) il Presidente ed il Vicepresidente;
- 4) il Collegio dei revisori dei conti;
- 5) la Consulta.

Art. 8
(Assemblea)

L'Assemblea è costituita dai soci fondatori in persona dei rispettivi legali rappresentanti o di loro delegati.

Ciascun socio dispone di un voto.

L'Assemblea ha tutti i poteri per la gestione straordinaria dell'Associazione.

Essa in particolare delibera, in via ordinaria:

- 1) sull'approvazione del rendiconto annuale e del preventivo di spesa;
 - 2) sulla nomina delle cariche sociali;
 - 3) sull'approvazione del regolamento attuativo dello Statuto sociale;
 - 4) sugli eventuali emolumenti da corrispondere ai componenti degli Organi sociali;
 - 5) sulla contribuzione sociale;
 - 6) sull'approvazione annuale del piano di attività generale;
 - 7) sulla richiesta di enti a far parte della Consulta ai sensi dell'art. 12;
- ed in via straordinaria:
- 8) sullo scioglimento dell'Associazione e sulle modifiche statutarie.

Le competenze di cui ai punti da 1 a 8 non possono essere delegate al Comitato di gestione.

L'Assemblea è convocata dal Presidente mediante invito, contenente ordine del giorno, data, ora e sede della riunione, inviato a ciascun componente almeno otto giorni prima.

Deve essere convocata con le stesse modalità su richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti con l'ordine del giorno dagli stessi proposto.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente.

L'Assemblea ordinaria è regolarmente costituita con la presenza di almeno i 3/4 dei componenti, le deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

L'Assemblea straordinaria è regolarmente costituita con la presenza di tutti i componenti e le deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

L'Assemblea nomina per ogni riunione un segretario che redige specifico verbale.

Le deliberazioni risultano dal verbale assembleare sottoscritto dal Presidente e dal segretario della riunione medesima.

Art. 9

(Presidente e Vicepresidente)

L'Assemblea elegge al suo interno il Presidente e il Vicepresidente, scelti tra le Organizzazioni degli imprenditori e quelle dei Sindacati dei lavoratori alternativamente ed a rotazione all'interno di ciascuna di esse.

Essi durano in carica 3 anni.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi ed in giudizio.

Il Presidente convoca le riunioni dell'Assemblea, del Comitato di gestione e su delibera di quest'ultimo la Consulta.

Il Vicepresidente, in caso di assenza o di impedimento del Presidente, esercita tutte le funzioni demandate a quest'ultimo.

Art. 10

(Comitato di gestione)

Il Comitato di gestione è costituito, oltre che dal Presidente e dal Vicepresidente dell'Associazione, da cinque componenti, nominati dall'Assemblea su designazione delle Organizzazioni che non hanno espresso il Presidente ed il Vicepresidente secondo il seguente criterio:

- due componenti espressione delle Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli;
- tre componenti espressione dei sindacati dei lavoratori agricoli.

I componenti del Comitato durano in carica tre anni.

Il Comitato nomina al suo interno e per ogni seduta un segretario che redige specifico verbale.

Il Comitato di gestione ha i poteri di ordinaria amministrazione dell'Associazione.

Esso in particolare decide la convocazione della Consulta; predispone il rendiconto annuale, il preventivo di spesa, il piano di attività generale ed il regolamento, trasmettendo i relativi atti all'Assemblea per l'approvazione.

Assume inoltre tutte le iniziative necessarie per l'esecuzione del piano di attività.

Il Comitato di gestione ha competenza anche nelle materie espressamente delegate dall'Assemblea.

Il Comitato di gestione si riunisce su convocazione del Presidente, inviata tramite posta, fax, telegramma o altro mezzo equivalente, almeno tre giorni prima ed è validamente costituito con la presenza dei 3/4 dei suoi componenti. Le sue deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

Le deliberazioni risultano dal verbale della riunione sottoscritto dal Presidente e dal segretario della riunione medesima.

Art. 11

(Il Collegio dei revisori)

Il Collegio dei revisori dei conti è costituito da tre componenti effettivi e due supplenti, designati dai soci fondatori secondo quanto previsto dai successivi commi.

Le Organizzazioni che hanno espresso il Presidente dell'Assemblea designano 2 revisori effettivi e 1 supplente.

Le altre designano 1 revisore effettivo e 1 supplente.

L'Assemblea nomina all'interno del Collegio il Presidente designato dalle Organizzazioni che non hanno provveduto alle designazioni del Presidente dell'Assemblea.

I componenti del Collegio durano in carica tre anni. Essi partecipano alle riunioni dell'Assemblea e del Comitato di gestione.

Al Collegio dei revisori dei conti spetta il controllo legale di tutte le attività dell'Associazione.

Esso può essere integrato con ulteriori revisori fino ad un massimo di due effettivi e di un supplente con delibera dell'Assemblea, qualora quest'ultima ritenga opportuna la partecipazione al Collegio dei revisori dei conti di soggetti pubblici o privati erogatori di contributi.

Art. 12

(Organi consultivi)

E' Organo consultivo dell'Agriform la Consulta.

La Consulta è composta dai rappresentanti dei soci fondatori, in ragione di due per ciascun socio, e dai rappresentanti degli enti pubblici e privati, istituzioni scolastiche pubbliche e private, enti locali, Associazioni operanti nel campo dell'istruzione e della formazione che ne facciano richiesta e la cui ammissione sia stata deliberata dall'Assemblea, secondo le modalità stabilite dal regolamento, in ragione di uno per ogni soggetto.

La Consulta, presieduta dal Presidente o in sua assenza dal Vicepresidente, esprime pareri e proposte sui programmi di attività dell'Associazione e sugli altri argomenti sottoposti all'esame della stessa da parte del Comitato di gestione.

Art. 13

(Patrimonio dell'Associazione)

Il patrimonio di Agriform è costituito dalla quota versata in fase di costituzione dai soci fondatori, dai beni mobili e immobili che per acquisto, lascito, donazione o comunque per altre cause vengono in proprietà di Agriform, da ogni somma di denaro, titolo o valori elargiti a titolo di liberalità da terzi pubblici o privati.

Art. 14

(Esercizio sociale)

L'esercizio sociale si chiude al 31 dicembre di ciascun anno.

Art. 15

(Avanzi di gestione)

Alla fine di ciascun esercizio, gli avanzi di gestione, detratte le eventuali destinazioni al Fondo di dotazione, saranno impiegati nell'esercizio successivo e destinati alle finalità dell'Associazione.

Sull'utilizzo del Fondo di dotazione delibera l'Assemblea.

Art. 16

(Regolamento)

Il Comitato di gestione predispose il regolamento attuativo del presente Statuto e lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

Art. 17
(*Scioglimento*)

Lo scioglimento di Agriform è deliberato dall'Assemblea in seduta straordinaria.

In caso di scioglimento o di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo sarà devoluto con delibera dell'Assemblea ad enti che svolgono attività ed iniziative assimilabili a quelle degli scopi di Agriform.

Art. 18
(*Competenze*)

Per ogni controversia legata al presente Statuto è competente il Foro di Roma.

Art. 19
(*Rinvio*)

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme dettate in materia dal codice civile e dalle leggi in vigore.

Allegato "C"

Protocollo nazionale d'intesa
per il contratto di somministrazione di lavoro

In applicazione di quanto disposto dagli artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente c.c.n.l. a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa agricola utilizzatrice.

A titolo esemplificativo la somministrazione è ammessa nei seguenti casi:

- a) attuazione di adempimenti tecnici, contabili, amministrativi, commerciali, non ordinari o non prevedibili, cui non sia possibile far fronte con l'organico in servizio;
- b) esigenze di lavoro per la partecipazione a fiere, mostre e mercati finalizzati alla pubblicizzazione e la vendita dei prodotti aziendali;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni a loro assegnate ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994;
- d) sostituzione di lavoratori assenti;
- e) esigenze non programmabili relative alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza delle attrezzature e degli impianti aziendali;
- f) necessità non programmabili e/o non prevedibili di attività lavorative urgenti connesse ad andamenti climatici atipici e/o calamità, all'aumento temporaneo dell'attività e/o a commesse ed ordinativi straordinari, cui non sia possibile far fronte con i lavoratori in organico;
- g) impossibilità o indisponibilità all'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento nella Sezione circoscrizionale competente;
- h) temporanea utilizzazione in mansioni e profili professionali non previsti dai normali assetti produttivi aziendali.

Ad ogni azienda spettano comunque 2 (due) unità da utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro con le modalità previste nel presente articolo.

In aggiunta a tali unità il numero dei lavoratori somministrati che può essere utilizzato è pari al 15 per cento delle unità risultanti dal rapporto tra il totale delle giornate di lavoro rilevate in azienda nell'anno precedente e l'unità equivalente (1).

Il numero dei prestatori di lavoro come sopra individuati, rappresenta la misura massima di lavoratori somministrati che possono essere utilizzati mediamente in ciascun trimestre dell'anno.

Le frazioni di unità vanno arrotondate all'unità superiore.

L'azienda che attiva il contratto di somministrazione di lavoro ne darà comunicazione, anche attraverso le Organizzazioni dei datori di lavoro, all'Osservatorio regionale entro i 10 giorni successivi.

(1) L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

Allegato "D"

Accordo 25 gennaio 2010 contribuzione AGRIFONDO

In data 25 gennaio 2010, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CONFEDERDIA

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 39, comma 1, del c.c.n.l. per i quadri e gli impiegati agricoli del 4 giugno 2008, il Fondo di previdenza complementare per il personale delle imprese agricole e affini è AGRIFONDO;

- ai sensi dell'art. 39, comma 3, del citato c.c.n.l., la contribuzione ad AGRIFONDO è fissata nella misura dell'1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e dell'1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore;

- il citato art. 39 al comma 4 prevede testualmente che "Per i quadri e gli impiegati già iscritti al Fondo pensione impiegati agricoli (FIA pensionistico) la contribuzione resta fissata nella misura paritetica di euro 216,91 annui a carico del datore di lavoro e di euro 216,91 annui a carico dell'impiegato";

Considerato che:

- in data 1° settembre 2009 si è perfezionata l'operazione di fusione per incorporazione del Fondo pensione FIA nel Fondo pensione AGRIFONDO;

- a seguito della fusione sono sorti dubbi in merito alla corretta interpretazione della norma contrattuale (art. 39, comma 4) che fissa la misura della contribuzione per i quadri e gli impiegati già iscritti al Fondo pensione impiegati agricoli (FIA Pensionistico) che transitano ad AGRIFONDO;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti in epigrafe indicate

Precisano

che l'art. 39, comma 4, del c.c.n.l. per i quadri e gli impiegati agricoli del 4 giugno 2008 deve essere interpretato nel senso che la contribuzione in misura fissa ivi indicata resta ferma fino al 31 dicembre 2009 e che, a far data dal 1° gennaio 2010, per gli impiegati iscritti ad AGRIFONDO a seguito di fusione la contribuzione è quella fissata al comma 3 del medesimo art. 39 (1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e 1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore).

L03351, non tengono adeguatamente conto delle particolari caratteristiche delle aziende agricole e dello svolgimento delle attività di lavoro nel settore agricolo, le parti hanno convenuto con le norme di seguito indicate, di dare attuazione alla definizione dei suddetti aspetti concernenti la 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 florovivaisti.

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 preveda 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, ricevute 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 dei Rappresentanti 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 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 al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

7. Comitato paritetico nazionale

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

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

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

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

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

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

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

Le parti 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 dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni.

Allegato "F"

Protocollo di intesa per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie - Operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le R.S.U. possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le

stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del c.c.n.l. (1).

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dai cc.cc.nn.l. in materia di R.S.A.

Per i successivi rinnovi della rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla R.S.U.

(1) Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.

2. Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta per 2/3 da Rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del c.c.n.l. applicato, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella R.S.U. avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti. FISBA, FLAI e UILA si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora il Collegio sia unico, non ricorrendo i requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33% sarà designata da FISBA, FLAI, UILA. In entrambi i casi, qualora una Organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

In caso invece sia costituita l'area elettorale impiegati e quadri in base all'art. 3, il terzo riservato alle OO.SS. confederali si applica esclusivamente all'area elettorale operaia e sarà designato da FISBA, FLAI, UILA.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in azienda di più di 5 impiegati e quadri.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

4. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali al punto B) (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà alla elezione delle R.S.U. nelle seguenti quantità:

- azienda da 16 a 75 dipendenti - 3 R.S.U. più un ulteriore Rappresentante in presenza di impiegati;

- azienda da 76 a 100 dipendenti - 4 R.S.U. più un ulteriore Rappresentante in presenza di impiegati;

- 1 R.S.U. aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità.

5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;

- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge n. 300/1970 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

6. Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

7. Durata e sostituzione nell'incarico

La R.S.U. resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le Associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;

- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle Associazioni stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della R.S.U. e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

8. Funzionamento della R.S.U.

La R.S.U. oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La R.S.U. di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

In caso di grave e inconciliabile dissenso la questione viene demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

9. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giornate.

10. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti cc.cc.nn.l. per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

11. Rinvio all'accordo quadro

Le regole dell'accordo-quadro CGIL, CISL e UIL e del Protocollo 23 luglio 1993 non modificate dal presente accordo quadro, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la FISBA, FLAI, UILA e CONFEDERDIA, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le R.S.A., in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le Associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda

DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le Associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della R.S.U., congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

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

3. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/rici interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti da eleggere nella R.S.U. del Collegio.

4. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

5. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici delle liste.

6. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rice, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

7. Scrutatori/rice

E' in facoltà dei/delle presentatori/rice di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rice elettori/rice non candidati/e.

La designazione degli/le scrutatori/rice deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

8. Segretezza del voto

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

9. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

10. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

11. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

12. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

13. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

14. Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

15. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rici, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

16. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

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

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

17. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

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

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

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

18. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/le Direttore/rice dell'UPLMO o da un/a suo/a delegato/a.

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

19. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla Direzione aziendale e per il tramite della locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

20. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

21. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato "G"

Regolamento per il funzionamento degli Osservatori (art. 5 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. 6 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 "H"

Disciplina transitoria dei contratti di inserimento

(Omissis)

Allegato "I"

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 "L"

(Omissis)

Allegato "M"

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" di cui all'art. 8 del c.c.n.l. per gli operai agricoli e florovivaisti del 10 luglio 2002, con due rappresentanti, rispettivamente dei datori di lavoro e delle impiegate, in modo da garantire la presenza nella Commissione così integrata di tutte le Organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo.

Allegato "N"

Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo di cui all'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 mezzi e prodotti agricoli e florovivaistici;

- attività connesse all'ospitalità, alla somministrazione di pasti e bevande, all'organizzazione di degustazioni di prodotti aziendali, di attività ricreative, culturali, didattiche e di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo.

Deroga assistita

Le parti, infine, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, così come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine (c.d. deroga "assistita") - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge n. 247/2007 - abbia una durata fino ad un massimo di 12 mesi.

/

Accordo 9 luglio 2014 in materia di detassazione della retribuzione accessoria per il 2014

Premesso

- che l'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013) ha disposto la proroga, per i periodi d'imposta 2013 e 2014, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro introducendo una speciale agevolazione fiscale;

- che le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013) e per l'anno 2014 con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014);

- che il Ministero del lavoro, con circolare n. 15 del 3 aprile 2013, e l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, hanno fornito indicazioni operative per la corretta applicazione delle citate disposizioni per l'anno 2013;

- che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 14 del 29 maggio 2014 ha dettato istruzioni operative per l'anno 2014, confermando sostanzialmente quelle fornite per il 2013 con le circolari citate al punto precedente;

- che è interesse delle parti favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti dall'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013);

tutto ciò premesso le Parti,

Convengono

di adottare l'allegato schema di accordo territoriale di secondo livello utilizzabile dalle articolazioni territoriali per favorire l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013), come attuato dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014 che richiama espressamente le disposizioni recate dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Le Parti convengono che lo schema allegato costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Restano salvi gli accordi territoriali già stipulati per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1, comma 481, della legge n. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013).

Le Parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

Allegato

Schema di Accordo territoriale di secondo livello attuativo della detassazione 2014 per i Quadri e gli Impiegati agricoli

Il giorno in

Tra
CONFAGRICOLTURA di
COLDIRETTI di
CIA di

e

CONFEDERDIA di
FLAI-CIGL di
FAI-CISL di
UILA-UIL di

Premesso

- che l'art. 1, comma 481, della L. n. 228/2012 (Legge di stabilità 2013), ha disposto la proroga, per i periodi di imposta 2013 e 2014, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, introducendo una speciale agevolazione fiscale;

- che le relative disposizioni sono state attuate per l'anno 2013 con D.P.C.M. 22 gennaio 2013 (Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29 marzo 2013) e per l'anno 2014 con D.P.C.M. 19 febbraio 2014 (Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014);

- che il Ministero del lavoro, con circolare n. 15 del 3 aprile 2013, e l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 11/E del 30 aprile 2013, hanno fornito indicazioni operative per la corretta applicazione delle citate disposizioni per l'anno 2013;

- che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 14 del 29 maggio 2014 ha dettato istruzioni operative per l'anno 2014, confermando sostanzialmente quelle fornite per il 2013 con le circolari citate al punto precedente;

- che le Parti intendono favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva territoriale quale strumento per perseguire la crescita della competitività e della produttività nelle imprese;

tutto ciò premesso le Parti in epigrafe indicate,

Convengono quanto segue

Le imprese aderenti al sistema di rappresentanza di CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI e CIA nel territorio della regione/provincia di possono applicare l'agevolazione fiscale prevista dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014, in relazione alle voci retributive - così come previste a titolo esemplificativo nella circolare del Ministero del lavoro n. 14 del 29 maggio 2014 - erogate a fronte di prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di lavoro applicati in azienda.

L'agevolazione è riconosciuta sulla quota di retribuzione corrisposta, con le relative eventuali maggiorazioni, come conseguenza della modifica dell'orario attuato in azienda; modifica che costituisce l'indicatore quantitativo di riferimento sulla base del quale applicare il regime fiscale di cui alle norme richiamate in premessa.

Le imprese e i datori di lavoro applicheranno le agevolazioni soprarichiamate a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

Sono inoltre detassabili le erogazioni previste dal contratto territoriale di lavoro per i Quadri e gli Impiegati agricoli della regione/provincia di del con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti da eventuali contratti collettivi aziendali stipulati dalle imprese di riferimento.

Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione dei datori di lavoro e dei lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

Le Parti - ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, richiamate dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014 - dichiarano che le previsioni del presente accordo e quelle contenute nel contratto territoriale di lavoro per i Quadri e gli Impiegati agricoli della regione/provincia di del sono conformi alle disposizioni dei citati decreti ai fini dell'applicazione del relativo regime fiscale agevolato.

//

**Accordo 22 dicembre 2014
per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro quadri ed impiegati**

Premesso

- che in data 22 ottobre 2014 le Organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, FAI-CISL e UILA-UIL hanno sottoscritto un accordo per la risoluzione del contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) del 26 aprile 2006 per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato, come modificato dall'accordo del 25 settembre 2008 di rinnovo del biennio economico;

- che in pari data le Organizzazioni Confagricoltura, Coldiretti, CIA, FLAI-CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL hanno sottoscritto un accordo per la disciplina dei rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro operai;

e considerato

- che le Parti ravvisano l'esigenza di disciplinare in modo adeguato anche i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato e i loro quadri ed impiegati;

- che le Parti, per ragioni di semplificazione e razionalizzazione del sistema della contrattazione collettiva, intendono far rientrare tali rapporti di lavoro nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) per i quadri e gli impiegati agricoli;

tutto ciò premesso e considerato

le Parti convengono di disciplinare con il presente accordo i rapporti di lavoro tra le imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato ed i loro quadri e impiegati.

A tali rapporti di lavoro si applica, con effetto dal 1° gennaio 2015, il c.c.n.l. per i quadri e gli impiegati agricoli, salvo quanto qui di seguito specificatamente previsto.

Art. 1

(Campo di applicazione)

Il presente accordo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata, che svolgono, in via esclusiva, lavori e servizi di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde pubbliche e private, di

imboschimento, nonché lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e del territorio e i quadri e gli impiegati da esse dipendenti.

In particolare, il presente accordo si applica, a titolo esemplificativo, alle imprese che svolgono lavori e servizi di progettazione, costruzione e manutenzione di:

- aree a verde pubblico e privato, compreso l'arredo urbano e il patrimonio forestale;
- opere per la difesa del territorio e l'eliminazione del dissesto idrogeologico;
- impianti irrigui, idraulici e di illuminazione nelle aree verdi;
- opere ambientali e in ambito fluviale, di sistemazione idraulica e bonifica, nonché attività agli stessi complementari.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che il presente accordo è applicabile limitatamente alle imprese che, svolgendo esclusivamente attività di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, non sono considerate agricole, pur avendo gli operai addetti alle citate attività inquadrati previdenzialmente nel settore agricolo ai sensi dell'art. 6, lettera e), della legge n. 92/1979.

Art. 2

(Cessazione di appalto)

L'azienda cessante è tenuta a comunicare eventuali esuberi alle parti contrattuali territoriali e all'azienda subentrante, affinché quest'ultima, in caso di nuove assunzioni legate all'appalto stesso, possa fare ricorso, di preferenza, a quegli stessi lavoratori.

Le aziende informeranno le rappresentanze sindacali aziendali/rappresentanze sindacali unitarie sulla tipologia, sulla modalità e sulla tempistica dei contratti di appalto.

Art. 3

(Classificazione del personale)

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori sono inquadrati secondo la classificazione contenuta nell'art. 17, rubricato "Classificazione del personale - Variazioni di mansioni e qualifica", del vigente c.c.n.l. per i quadri e gli impiegati agricoli.

Conseguentemente la classificazione dei quadri e degli impiegati dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato è così stabilita:

1^a Categoria

- direttore tecnico/amministrativo/commerciale e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni;
- responsabile del servizio tecnico/amministrativo/commerciale che collabora direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente.

2^a Categoria

- capo reparto e capo ufficio tecnico/amministrativo/commerciale;
- progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini e di altre opere di creazione del verde.

3^a Categoria

- contabile;
- impiegato amministrativo/commerciale;
- corrispondente in lingue estere.

4^a Categoria

- addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti;
- assistenti;
- operatori informatici;
- disegnatori tecnici;
- magazzinieri, vale a dire impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino.

5ª Categoria

- addetti a semplici mansioni di segreteria;
- addetti alle spedizioni;
- terminalista centro elaborazione dati addetto all'acquisizione dei dati.

6ª Categoria

- uscieri, fattorini, commessi.

Art. 4

(Trattamento economico e normativo)

Ai quadri e agli impiegati dipendenti da imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato che operano su una pluralità di territori e/o province, si applicano le disposizioni del contratto territoriale (regionale/provinciale) del territorio in cui si trova la sede legale del datore di lavoro, ovvero di altra sede eventualmente individuata con specifico accordo sindacale aziendale.

Restano salvi i trattamenti di miglior favore eventualmente previsti a livello aziendale.

Art. 5

(Indennità e rimborsi spese)

I lavoratori che, comandati a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro, per i quali non è previsto il rientro giornaliero, ma sono costretti a consumare i pasti e a pernottare fuori dal luogo abituale di lavoro, hanno diritto al rimborso delle spese effettuate (viaggio, vitto, alloggio) previa presentazione di regolari giustificativi. Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

Qualora invece sia previsto il rientro in giornata, al dipendente spetta inoltre una indennità giornaliera proporzionale alla distanza dalla abituale sede di lavoro al posto assegnato. In tal caso, l'orario di lavoro ha inizio e termine sul posto di lavoro assegnato e va conteggiato dall'ora fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai lavoratori per i quali non è previsto il rientro giornaliero, limitatamente all'ipotesi in cui il posto di lavoro assegnato sia ubicato fuori dal comune di alloggio in loco. In tal caso l'indennità giornaliera sarà proporzionale alla distanza tra il posto di lavoro assegnato e l'alloggiamento in loco.

Per i comandi a prestare servizio fuori dal territorio comunale della sede abituale di lavoro superiori ad un periodo continuativo di tre settimane, la contrattazione provinciale disciplinerà la materia dei rientri.

Il valore dell'indennità giornaliera di cui ai commi secondo e terzo è pari alle seguenti misure:

- euro 8,00 fino a 15 chilometri;
- euro 11,00 oltre 15 e fino a 25 chilometri;
- euro 16,00 oltre 25 e fino a 40 chilometri;
- euro 26,00 oltre 40 chilometri.

Al dipendente che - previa autorizzazione da rilasciarsi di volta in volta dal datore di lavoro o da un suo sostituto - usa il proprio mezzo per servizio, spetta un rimborso pari a 1/5 del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso.

Al fine dell'applicazione della presente norma, per "sede abituale di lavoro" deve intendersi la sede dell'azienda o il cantiere di prima assunzione del lavoratore.

Le indennità e i rimborsi previsti dal presente articolo possono essere forfettizzati dalla contrattazione territoriale (regionale/provinciale).

Norma transitoria

Le Parti concordano che i rapporti di lavoro dei quadri e degli impiegati oggi disciplinati dal c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di manutenzione, sistemazione e creazione del verde pubblico e privato del 26 aprile 2006 siano regolati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, dal contratto collettivo nazionale di lavoro (c.c.n.l.) per i quadri e gli impiegati agricoli del 19 novembre 2012 e dal presente accordo.

Restano salvi i trattamenti economici di miglior favore acquisiti alla data di entrata in vigore del presente accordo.