



Contratto collettivo nazionale di lavoro per i **Quadri e gli Impiegati Agricoli**

18 giugno 2024

1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2027

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri e gli Impiegati Agricoli

18 giugno 2024

(1 gennaio 2024 – 31 dicembre 2027)

INDICE

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 – Oggetto e sfera di applicazione del contratto	13
Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto	14
Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo	17
Art. 4 – Condizioni di miglior favore	17
Art. 5 – Osservatorio nazionale	17
Art. 6 – Sistema di formazione professionale e continua	18
Art. 7 – Attività bilaterali per i quadri e gli impiegati agricoli	20

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 8 – Assunzione a tempo indeterminato e a termine	23
Art. 9 – Periodo di prova	24
Art. 10 – Disciplina del rapporto d'impiego	25
Art. 11 – Rapporti di lavoro a tempo parziale	26
Art. 12 – Rapporto di lavoro per il personale al primo impiego presso aziende agricole – Stipendio di ingresso	29
Art. 13 – Apprendistato	30
Art. 14 – Contratto di somministrazione di lavoro	31
Art. 15 – Pari opportunità	31
Art. 16 – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze	32

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE

Art. 17 – Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica	33
--	----

TITOLO IV

NORME SUI QUADRI

Art. 18 – Disciplina dei quadri	41
---------------------------------	----

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 19 – Orario di lavoro	43
Art. 20 – Lavoro straordinario, festivo, notturno	44
Art. 21 – Riposo settimanale	45
Art. 22 – Giorni festivi - festività nazionali e infrasettimanali	46
Art. 23 – Ferie	48
Art. 24 – Ferie solidali	49
Art. 25 – Permessi	50
Art. 26 – Congedi parentali	51
Art. 27 – Permessi per la frequenza a corsi di studio Formazione continua	52
Art. 28 – Congedi per la formazione	53
Art. 29 – Conciliazione tempi di vita e lavoro	54
Art. 30 – Esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile	54

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31 – Retribuzione	57
Art. 32 – Cointeressenza	59
Art. 33 – Ex scala mobile	60
Art. 34 – Aumenti periodici per anzianità di servizio	60
Art. 35 – Tredicesima e quattordicesima mensilità	61
Art. 36 – Indennità di cassa	62
Art. 37 – Mezzi di trasporto	62
Art. 38 – Trasferte	64

TITOLO VII

PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 39 – Malattia e infortunio	65
Art. 40 – Previdenza e assistenza – Tutela della maternità	68
Art. 41 – Previdenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale	70
Art. 42 – Fondo Sanitario Impiegati Agricoli	70
Art. 43 – Fondo di previdenza complementare	71
Art. 44 – Tutela della salute	73
Art. 45 – Lavoratori tossicodipendenti	73

TITOLO VIII

SOSPENSIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - LICENZIAMENTO

Art. 46 – Richiamo alle armi	75
Art. 47 – Cessione e trapasso di azienda	75
Art. 48 – Trasferimenti	76
Art. 49 – Aspettativa	76
Art. 50 – Provvedimenti disciplinari	77
Art. 51 – Preavviso di risoluzione del rapporto	78
Art. 52 – Disciplina dei licenziamenti individuali	80
Art. 53 – Dimissioni	82
Art. 54 – Trattamento di fine rapporto	83
Art. 55 – Indennità in caso di morte	83
Art. 56 – Anzianità convenzionale	84
Art. 57 – Modalità relative alla cessazione del rapporto	85
Art. 58 – Certificato di servizio	86

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

Art. 59 – Delegato di azienda	87
Art. 60 – Rappresentanze sindacali unitarie	87
Art. 61 – Permessi sindacali	88
Art. 62 – Tutela del delegato aziendale	89

Art. 63 – Diritti sindacali	90
Art. 64 – Sistemi e procedure d’informazione	90
Art. 65 – Controversie individuali	90
Art. 66 – Controversie collettive	91
Art. 67 – Contributo contrattuale e per le attività bilaterali	91
Art. 68 – Riunioni in azienda	91
Art. 69 – Quote sindacali per delega	92

TITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 70 – Contratti territoriali	93
Art. 71 – Esclusività di stampa – Archivio contratti	95

ALLEGATI

Allegato “A”

Linee guida Per le erogazioni di secondo livello Legate alla produttività	99
---	----

Allegato “B”

Regolamento per il funzionamento degli osservatori	106
--	-----

Allegato “C”

Verbale di accordo “Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati paritetici”	108
---	-----

Allegato “D”

Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo di cui agli artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015	115
--	-----

Allegato “E”

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell’apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del d.lgs. N. 81/2015	117
--	-----

Allegato "F"

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.Lgs. N. 81/2015	139
---	-----

Allegato "G"

Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro	145
--	-----

Allegato "H"

Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo	147
---	-----

Allegato "I"

Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7 dicembre 2021	150
---	-----

Allegato "L"

Elenco "grandi interventi chirurgici"	164
---------------------------------------	-----

Allegato "M"

Accordo su contribuzione Agrifondo	172
------------------------------------	-----

Allegato "N"

Protocollo d'intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti	174
---	-----

Allegato "O"

Norma transitoria sui titoli di studio	187
--	-----

Allegato "P"

Avviso comune sulla previdenza complementare nel settore agricolo	188
---	-----

Il giorno 18 giugno 2024 in Roma

tra

la **CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA**, rappresentata da Massimiliano Giansanti, Presidente, assistito da Sandro Gambuzza, Vice Presidente, da Annamaria Barrile, Direttore Generale, nonché da Roberto Caponi, Direttore dell'Area Politiche Del Lavoro, Welfare e Sicurezza sul lavoro, e da Gaetana Pagano, Gianpiero Del Vecchio e Crisa La Civita, funzionari dell'Area Politiche Del Lavoro, Welfare e Sicurezza sul lavoro

nonché dalla delegazione confederale trattante composta da Gianluca Cavicchioli, Antonio Giuffrida, Roberto Sonzini, Massimo Mazzanti, Laura Galvani, Daniele Sfulcini, Carmine Libretto, Carmine Palma, Angelo Politi e Mario Liparoti

con la partecipazione

della **FEDERAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA**, rappresentata da Francesco Martinoni, Presidente

della **FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA**, rappresentata da Alessandro Mocciaro, Presidente

della **FEDERAZIONE NAZIONALE DELL'IMPRESA FAMILIARE COLTIVATRICE**, rappresentata da Carlo Lasagna, Presidente

dell'**ASSOCIAZIONE ITALIANA COSTRUTTORI DEL VERDE (ASSOVERDE)**, rappresentata da Rosi Zuliani Sgaravatti, Presidente

la **CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLDIRETTI**, rappresentata da Ettore Prandini, Presidente, in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti, assistito da Nicola Bertinelli, David Granieri e Gennarino Masiello, Vice Presidenti, dalla Giunta esecutiva composta da Federico Vecchioni, Franco Aceto, Gianluca Barbacovi, Cristina Brizzolari, Dominga Cotarella e Francesco Ferreri, da Vincenzo Gesmundo, Segretario Generale, nonché da Romano Magrini, Capo Area Gestione del Personale Lavoro e Relazioni Sindacali, e da Federico Borgoni

la **CIA – AGRICOLTORI ITALIANI**, rappresentata dal Presidente Cristiano Fini, assistito da Danilo De Lellis Responsabile Relazioni Sindacali e Ufficio Lavoro, nonché dai componenti la delegazione confederale, Irene Fiorelli, Stefania Flammia, Giovanna Cibelli, Giuliano Rettore

e

la **CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI QUADRI E IMPIEGATI DELL'AGRICOLTURA (CONFEDERDIA)**, rappresentata dal Presidente Claudio Paitowsky, dalla Vice Presidente Giuseppa Bassi, dal Vice Presidente Tommaso Brandoni, dal Vice Presidente Mario Simonelli e dai componenti la delegazione: Renato Baret, Simona Capaccioli, Maria Soccorsa Capomolla, Gabriele Chiarici, Nicola Cossu, Cosimo De Leva, Francesco Del Vecchio, Leonardo Di Blasi, Antonio Di Tullio, Andrea Di Veroli, Eddy Facca, Maria Piera Feroldi, Gabriele Forni, Gaspare Giacalone, Umberto Marzialetti, Massimo Migliorini, Andrea Mongillo, Vittorio Mosciogiuri, Carlo Nesterini, Barbara Novelli, Mario Nucci, Damiano Oddo, Monica Petrella, Stefania Presti, Maria Salamone, Giambattista Storti, Mariella Toto, Francesca Vannini, Salvatore Vitale, Maria Teresa Zago, assistiti dal Direttore Nunzio Cellucci

la **FLAI-CGIL**, rappresentata da Giovanni Mininni, Segretario Generale, da Davide Fiatti, Andrea Gambillara, Silvia Guaraldi, Angelo Paoella, Silvia Spera Segretari Nazionali, da Giusi Angheloni del Dipartimento agricoltura nazionale, nonché della delegazione trattante composta da Pasquale Campanile, Paolo Grossi, Antonio Ligorio, Valentina Marci, Giosue Mattei, Federico Mensio, Marco Nati, Alessandro Patrizi, Federica Pietramala, Cristiano Pistone, Federico Rossi, Antonino Russo, Luca Turcheria, assistiti da Maurizio Landini, Segretario Generale Confederale Nazionale

la **FAI-CISL**, rappresentata da Onofrio Rota, Segretario Generale, e dai Segretari Nazionali Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Massimiliano Albanese e Mohamed Saady, dai Coordinatori nazionali Giovanni Mattochia e Maria Grazia Oppedisano, nonché dai Segretari regionali Adolfo Scotti, Andrea Zanin, Daniele Cavalleri, Rando Devoe, Simone Dezi, Jean Dondeynaz, Stefan Federer, Bruno Ferraro, Emilio Capacchione, Stefano Gobbo, Massimiliano Gori, Katia Negri, Bruno Olivieri, Franco Pescara, Davide Piazzi, Danilo Santini, Michele Sapia, Daniele Saporetto, oltre che

dalla delegazione trattante composta da Gabriele Coppi, Islam Kotb, Stefano Laurenti, Alessandro Cerioli, Donato Di Lella, Luca Cioeta, Roxana Vlad, Daniele Gualtieri e Stefano Pepa

la **UILA-UIL**, rappresentata da Enrica Mammucari, Segretaria Generale, da Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Michele Tartaglione, Alice Mocchi, Segretari Nazionali, da Francesco Bove, Tesoriere, assistiti da Teresa Annunziata e dalla delegazione trattante composta da: Maria Laurenza, Francesca Torregrossa, Fabio Caldera, Fabrizio De Pascale, Massimo Lombardi, Sandro Mantegazza, Maurizio Matrascia, Giuseppina Pascucci, Raffaella Sette, Giuseppe Sorino, Sonia Vasta, Paola Apolloni, Alberto Battaglino, Pietro Buongiorno, Federico Capponi, Antonio De Gregorio, Concetta Di Gregorio, Antonio Mattei, Daniele Mirandola, Sergio Modanesi, Giuseppe Rustioni, Simone Pompili e Melania Sannino.

si è stipulato il presente Contratto nazionale di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli che sostituisce il CCNL 7 luglio 2021.

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 florovivaistiche¹ e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e i quadri e gli impiegati da esse dipendenti.

Il CCNL 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 e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese le aziende di allevamento pesci e di altri organismi acquatici (acquacoltura);
- 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 agricole che svolgono attività agrituristiche;

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.

- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti;
- le aziende di coltivazioni idroponiche;
- le aziende agricole che svolgono attività di agricoltura sociale.

Dichiarazione a verbale

Con l'accordo del 23 febbraio 2017 di rinnovo del CCNL 19/11/2012 per i Quadri e gli Impiegati agricoli è stato riconosciuto un autonomo inquadramento alla figura dei quadri, fino al 31 dicembre 2015 ricompresi tra gli impiegati di prima categoria. Pertanto, con effetto dal 1° gennaio 2016 ogni richiamo alla categoria degli impiegati contenuto nel CCNL 23/02/2017 deve intendersi riferito, se non incompatibile, anche alla categoria dei quadri, fatto salvo quanto già previsto per gli stessi dalla speciale disciplina contrattuale e dalle norme di legge vigenti.

Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto

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

Contratto Nazionale

Il CCNL 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. 31, Tab. n. 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 CCNL e ha durata quadriennale.

La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dall'art. 70 del CCNL, 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 CCNL.

La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipula dei contratti territoriali, sullo stipendio contrattuale di cui all'art. 31, comma 5°. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile di cui alla lettera a) del predetto 5° comma dell'art. 30.

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.

Nota a verbale

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato 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 (Allegato "A"). Le linee guida così definite potranno essere adattate 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 2024 al 31 dicembre 2027, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto, a mezzo raccomandata A.R., o con Posta Elettronica Certificata, da una delle Parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La Parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo pec o raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 1 mese 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 alle 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 a 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;
- il monitoraggio periodico dell'utilizzo dell'istituto delle ferie solidali di cui all'articolo 24 del presente contratto.

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 è unico per i quadri, gli impiegati e gli operai agricoli.

Il relativo regolamento è riportato nell'allegato "B" del presente contratto. 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 due 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) Centro di formazione agricola.

1. Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato For.Agrì, di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30 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 ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2. 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.

In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, le Parti convengono di istituire presso For.Agri, anche in via sperimentale e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da For.Agri.

Art. 7 – Attività bilaterali per i quadri e gli impiegati agricoli

Le Parti stabiliscono di istituire all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), di cui all'articolo 7 del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, previa modifica dello Statuto dell'Ente Bilaterale, un Comitato paritetico permanente che coordini e gestisca le attività bilaterali in favore dei quadri e degli impiegati agricoli.

In particolare, il Comitato avrà il compito di:

- a) svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato C), in favore dei quadri e impiegati agricoli;
- b) svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 5 del presente CCNL;
- c) svolgere attività di promozione delle pari opportunità e politiche di genere per i quadri e gli impiegati agricoli, anche ai sensi di quanto previsto dall'articolo 15 del presente CCNL;
- d) svolgere attività di promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- e) organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di *welfare* e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle Parti istitutive;
- f) favorire e promuovere la piena occupazione dei quadri e degli impiegati agricoli, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi;
- g) svolgere le attività di analisi, ricerca e monitoraggio finalizzate ad esaminare le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- h) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- i) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Le attività del Comitato saranno finanziate con una quota del contributo di assistenza contrattuale e per la bilateralità di cui all'articolo 67 del presente contratto.

Le risorse provenienti da tale contributo saranno amministrate con una gestione e contabilità autonoma e separata rispetto a quella dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale.

L'attuazione del presente articolo è demandata ad un separato accordo tra le Parti firmatarie del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli che definisca la misura della quota di contribuzione, le modalità di rea-

lizzazione della gestione separata, e tutti gli altri aspetti necessari per la corretta attivazione del sistema di bilateralità in favore dei quadri e degli impiegati agricoli.

Impegno a Verbale

Le Parti si impegnano ad attuare le previsioni del presente articolo, con riferimento a tutti gli adempimenti entro il 30 giugno 2025.

TITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 8 – Assunzione a tempo indeterminato e 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 CCNL e dai contratti territoriali.

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.

In vigore dell'articolo 24, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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 (durata massima e intervalli) e del numero complessivo di contratti a tempo determinato di cui agli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 si rinvia all'Accordo sindacale del 23 febbraio 2017 (Allegato "D") stipulato in attuazione degli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, nei soli casi in cui la legge imponga l'individuazione di una causale, in ragione della durata del rapporto, per giustificare la stipula, il rinnovo o la proroga di un contratto a termine - come all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni -, le Parti convengono che il contratto a termine può essere stipulato, rinnovato o prorogato, oltre che nei casi previsti dalla legge, in presenza di almeno una delle seguenti situazioni definite e predeterminate:

- esecuzione di un progetto, un'opera o un'attività non rientranti tra quelle ordinariamente svolte in azienda, comprese quelle che richiedano competenze specifiche in ambito digitale;
- realizzazione di un'attività o un progetto innovativo per la modernizzazione e/o la modifica degli impianti produttivi, o per l'attivazione di nuovi processi produttivi, o per la realizzazione di prodotti innovativi;
- avvio di una o più nuova unità produttiva o di una nuova attività agricola principale o connessa.

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 i quadri e 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° dicembre 2012 il

periodo di prova è fissato in mesi 6 per i quadri e 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 e alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

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

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

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma e il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 23, 35 e 54 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, sempre che 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'azien-

da 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 capitoli 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. n. 81/2015 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 CCNL, 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.

È 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 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 impie-

gatzie 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, secondo 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 elastica) 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.

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 e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) 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 essere pattuita per iscritto. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La variazione della collocazione o della durata della prestazione non deve superare nell'anno la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato.

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 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche 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.

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 conviventi di età non superiore ai tredici anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

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

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

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

Detto rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti norme:

Assunzione – Inquadramento – Periodo di prova

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

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) l'inquadramento nella categoria di appartenenza di cui all'art. 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 e 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. 13 – Apprendistato

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 del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato "E") e con l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) (Allegato "F"), gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015.

Art. 14 – Contratto di somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli è disciplinato secondo i termini di cui al Protocollo nazionale d'intesa (allegato "G").

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a rivedere, entro il 31 dicembre 2026, il Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro al fine di adeguarlo alle mutate esigenze del mercato del lavoro agricolo e dell'organizzazione produttiva.

Art. 15 – Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, 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.

Le Parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla *privacy*, il costituendo Comitato per le attività bilaterali di cui all'art. 7 del presente CCNL viene investito del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Le Parti, con Accordo del 19 giugno 2018 (Allegato "H"), recepiscono

i principi a cui si ispira il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Art. 16 – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge².

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell’arco temporale di tre anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il periodo suddetto è esteso da tre a cinque mesi³.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

Impegno a verbale

Le Parti intendono porre a carico del costituendo Comitato per le attività bilaterali di cui all’articolo 7 del presente CCNL l’indennità per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall’Inps.

2 Cfr. art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

3 Cfr. art. 7 del presente contratto.

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.

1ª categoria *Declaratoria*

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

Profili

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

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1° categoria il direttore del centro elaborazione dati (CED), che collabora con le funzioni aziendali per la definizione delle politiche manageriali, definisce le politiche di sicurezza dei dati e coordina gli analisti CED / Data Analyst e gli operatori CED.

Rientrano nella 1° categoria gli "agenti" che, pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttori e ai quali siano affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri e incombenze propri di detta

1^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.

Analogamente nelle aziende agricole rientrano nella prima categoria quei "biologi", "fitopatologi" e "responsabili sanitari dell'allevamento" 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 l'attività svolta dall'azienda.

Nelle aziende agricole rientrano nella prima categoria gli "specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed Enti Pubblici" esperti di politiche agricole in ambito nazionale e internazionale, che abbiano conseguito un diploma di laurea in ambito giuridico o economico, con il compito, in via esclusiva, di curare i rapporti dell'impresa con le Amministrazioni ed Enti Pubblici e la partecipazione della stessa a bandi e finanziamenti pubblici e privati, dalla presentazione della domanda alla rendicontazione.

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, etc., 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 / Data Analyst: l'impiegato cui sono affidati compiti di elaborazione, analisi, raccolta, gestione dei dati, con l'obiettivo di estrarre informazioni utili al processo aziendale, individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali. 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 e/o l'analisi e i controlli di qualità su materie prime e semilavorati e/o la verifica della sicurezza igienico sanitaria degli alimenti (sistema HACCP) e/o l'analisi e il controllo delle modalità di preparazione, conservazione, tracciabilità, rintracciabilità degli alimenti.

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.

Social media manager: l'impiegato con competenze tecniche e professionali specifiche nell'ambito del digital marketing, che svolge in via esclusiva i compiti di editore manageriale ed esecutivo, della pubblicità e della promozione digitale sui canali social, oltre che di analisi della strategia attuata.

Biologo - Fitopatologo - Responsabile sanitario dell'allevamento: l'impiegato in possesso di laurea magistrale o specialistica in discipline coerenti con l'attività da svolgere che abbia maturato adeguata esperienza.

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 alle nuove tecnologie digitali, alla progettazione e allo sviluppo tecnico della comunicazione e dell'informazione digitale.

Impiegato addetto ai controlli di qualità, 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, salvo quanto previsto all'art. 18, lettera c).

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. 70, lettera 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.

Nota a verbale

Le modifiche all'impianto classificatorio introdotte con l'accordo del 18 giugno 2024 - "biologi", "fitopatologi", "responsabili sanitari dell'allevamento", "specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed Enti Pubblici", "social media manager" - hanno efficacia dalla sottoscrizione del citato accordo.

Eventuali questioni interpretative inerenti l'inquadramento o la classificazione dei lavoratori in forza sono affidate alle Parti stipulanti.

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 svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce, pertanto, la qualifica di quadro a quei lavoratori 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 lettera a), spetta, con decorrenza dal 1° gennaio 2017, una indennità mensile pari a 100 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 contrattuali⁴.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposito separato accordo tra le Parti.

Dichiarazione a verbale

La differenza tra l'indennità di funzione in vigore al 31/12/2015 (€ 185,00) e l'indennità di funzione con decorrenza 1/01/2017 (€ 100,00), pari a € 85,00, entra a far parte e si somma allo stipendio base della 1° categoria vigente nei contratti territoriali al 31 dicembre 2015.

Tale importo determina il nuovo stipendio contrattuale mensile per la categoria dei quadri su cui calcolare l'aumento retributivo, come da art. 31 del presente contratto.

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a formalizzare l'accordo di cui alla lettera d) del presente articolo entro il 31 dicembre 2025.

4 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, c. 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 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

Per gli impiegati addetti alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti territoriali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario ordinario di lavoro.

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 l'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 tre ore giornaliere e le diciotto settimanali.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

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. 31, 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 impiegatizie, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile o al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

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

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti territoriali possono stabilire un adeguato particolare compenso, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

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.

Per gli impiegati addetti alle attività agrituristiche, in considerazione

delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti territoriali possono introdurre ulteriori e diverse previsioni sul recupero dei riposi settimanali nel caso in cui sia prevista la prestazione lavorativa nella domenica.

Ove nella giornata della 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.

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a dare attuazione in sede di rinnovo dei contratti territoriali alle deleghe previste dagli articoli 19, 20 e 21 in favore degli impiegati addetti alle attività agrituristiche.

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 – Santo Stefano;
- festa del Patrono del luogo.

Tuttavia, anche in dette ricorrenze il personale appartenente alla categoria dei quadri e 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 lettera 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 lettera 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 31.5.1977, sul contenimento del costo del lavoro per impiegati agricoli, tenuto presente il d.p.r. 28.12.1985 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 31/3/1954 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, sempre che 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 – a 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. È 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 diffe-

rire 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 giugno 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. 31.

Nel caso di cessazione del rapporto, dopo aver 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 prestatati 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 – Ferie solidali

In applicazione dell'articolo 24 del D.lgs. n. 151/2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e i riposi⁵ da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione delle ferie di cui al presente articolo:

- può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal D.lgs. n. 66/2003;

⁵ Per riposi le Parti contraenti intendono i riposi compensativi previsti in caso di istituzione della banca ore all'interno dell'azienda.

- si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario. Le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
- può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
- deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
- resta vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e i riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
- può riguardare un numero di giornate maturate dal cedente non superiore a 10 nell'anno.

I giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui all'art. 24 del D.lgs. n. 151/2015.

I lavoratori interessati – in possesso dei requisiti di cui all'articolo 24, D.lgs. n. 151/2015 e nel rispetto delle condizioni sopra indicate – possono formulare al datore di lavoro la richiesta di ferie solidali per un periodo massimo di 30 giorni l'anno. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.

Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di *privacy*, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.

Ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie sono demandati alla contrattazione territoriale di secondo livello.

All'Osservatorio nazionale è affidato il monitoraggio periodico dell'utilizzo dell'istituto da parte delle aziende.

Art. 25 – 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 documentati motivi familiari. I predetti permessi, che vanno usufruiti entro l'anno di maturazione e che non sono cumulabili con le ferie, possono essere goduti anche in modo frazionato.

Ha altresì diritto, per ciascun evento, ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado e negli altri casi previsti dalla legge⁶. Il medesimo permesso è riconosciuto anche in caso di decesso di un affine di primo grado.

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

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

Art. 26 – 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 (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e successive modifiche e integrazioni).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32 del citato Testo Unico, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 80/2015, 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.

⁶ Cfr. art. 4, comma 1, Legge 8 marzo 2000, n. 53: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica".

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.

In caso di richiesta del congedo parentale su base oraria, inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero prevista dall'art. 32, c. 1-ter, del d.lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 80/2015, l'azienda valuterà la possibilità di accogliere tale richiesta.

Ai lavoratori spettano 8 ore complessive annue di permessi retribuiti per la malattia di figli minori di 8 anni e/o per l'assistenza di genitori anziani non autosufficienti in caso di ricovero e/o dimissioni, day hospital, visite mediche specialistiche. I permessi sono fruibili anche in modo frazionato, previa richiesta almeno 5 giorni prima, salvo ragioni di urgenza, e comprovati da idonea documentazione. I permessi di cui al presente comma per l'assistenza di genitori anziani non autosufficienti spettano esclusivamente ai lavoratori che non usufruiscono già dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 per gli stessi soggetti.

Art. 27 – 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 cento 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. 28 – 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 cento per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Art. 29 – Conciliazione tempi di vita e lavoro

Le Parti promuovono l'adozione di nuove soluzioni orientate ai bisogni dei lavoratori, che possano contribuire al miglioramento della qualità della vita, agevolando la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

Al tal proposito, a livello territoriale potranno essere adottate discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'assistenza dei familiari disabili ai sensi della legge n. 104/1992.

Art. 30 – Esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile

Le Parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, quale il lavoro agile, al fine di raggiungere la massima efficienza operativa e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La prestazione di lavoro, che di regola viene svolta nei locali aziendali,

può essere svolta anche al di fuori degli stessi in modalità di lavoro agile, ai sensi della legislazione vigente⁷ e del “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” del settore privato tra Governo e Parti sociali del 7 dicembre 2021 (Allegato I). La modalità di lavoro agile può essere attivata previo accordo tra le Parti, salvo diverse previsioni di legge.

Le Parti convengono sulla necessità di monitorare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile, oltre a valorizzare le buone pratiche relative anche alle pari opportunità, mediante il Comitato paritetico permanente istituito all'interno dell'EBAN ai sensi dell'art. 7 del presente Contratto.

I contratti collettivi territoriali - nei limiti fissati dalla vigente legislazione e dal citato Protocollo - possono specificare alcuni aspetti riguardanti le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile in relazione ad esigenze locali.

⁷ La disciplina di riferimento è la Legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss. mm.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 31 – Retribuzione

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 70)
- Indennità di contingenza (art. 33)
- Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 34)

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 primo 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, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al primo 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 (EDR)
- d) Minimo di stipendio integrativo

AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2023 previsti per ciascuna categoria, rinnovati in applicazione del CCNL 7 luglio 2021 sono incrementati:

- a decorrere dal 1° aprile 2024 del 5 per cento;
- a decorrere dal 1° gennaio 2025 del 1,9 per cento.

MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE

I minimi nazionali di stipendio mensile conglobato⁸ per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono riportati nella tabella n. 1.

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati e per i quadri, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 7 luglio 2021, dalla data che sarà fissata nel prossimo rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2027; per gli altri contratti territoriali dal 1° luglio 2024 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo 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.

Norma transitoria

8 "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'EDR" (Cfr. Verbale di Accordo 4.6.2008).

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 7 luglio 2021, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile conglobato per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024.

Tabella 1

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° luglio 2024
Q	1.788,38
1°	1.686,76
2°	1.541,41
3°	1.417,89
4°	1.335,93
5°	1.278,60
6°	1.217,23

Art. 32 – 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. 33 – 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 o 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. 34 – 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 i quadri e per ogni categoria di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

- Quadro e 1ª Categoria	€ 33,05
- 2ª Categoria	€ 29,44
- 3ª Categoria	€ 26,86
- 4ª Categoria	€ 24,79
- 5ª Categoria	€ 23,76
- 6ª Categoria	€ 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 CCNL 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. 35 – 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 agosto⁹.

⁹ 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.

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.

Art. 36 – 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. 37 – Mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mez-

zo 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 o 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. 38 – 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 10 per cento, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, entro il limite massimo individuato dai contratti territoriali.

Sono ammesse le forfetizzazioni (vedi art. 70, lett. "L").

Al lavoratore è inoltre riconosciuta, in caso di trasferta al di fuori dal territorio comunale sede di lavoro, una indennità giornaliera pari a 15,00 euro, elevata a 25,00 euro in caso di trasferta all'estero.

Restano salvi gli accordi territoriali di miglior favore.

TITOLO VII

PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 39 – Malattia e 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 articoli 51 e 54.

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 caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici di cui all'Allegato L, debitamente documentati, il lavoratore può chiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

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

A) Malattia

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

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

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

B) Infortunio

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

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

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

A seguito di quanto stabilito dal 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 per cento a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20 per cento 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 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 spettan-

te 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. 40 – Previdenza e assistenza – Tutela della maternità

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. 31 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, previa domanda da inoltrare all'INPS, su apposito modulo, debbono 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 stabiliti per legge.

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

Per la Cassa integrazione (CISOA) valgono le norme della legge n. 457 del 1972 come integrata dalla legge n. 223 del 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. 41 – Previdenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale

Gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale debbono essere iscritti all'ENPAIA e 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 decreto legge 9/10/1989 n. 338, convertito con modifiche nella legge 7/12/1989, n. 389.

Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui all'art. 11, comma 2, del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali deve essere effettuato nei modi e termini di legge.

Art. 42 – 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 (FIA 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 e vale fino a eventuale revoca.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo del datore di lavoro per l'iscrizione al Fondo, è di euro 520,00 annui e il dipendente contribuisce al Fondo con una quota di euro 100,00 annui, anche per le spese di gestione e di sviluppo del Fondo medesimo¹⁰.

¹⁰ Fino all'anno 2024 tale contributo era pari a 470,00 euro annui a carico del datore di lavoro e 100,00 annui a carico del lavoratore.

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.

È altresì consentito effettuare il versamento tramite la procedura di autodenuncia contributiva della Fondazione ENPAIA, con le stesse modalità e scadenze previste per i contributi obbligatori.

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 Organizzazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente contratto, assumono l'impegno di sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori riguardo all'importanza dell'adesione al Fondo FIA e si impegnano ad organizzare tutte le iniziative utili alla promozione del Fondo sanitario.

Le Parti si riservano altresì di monitorare gli effetti delle iniziative e delle modifiche previste nel presente articolo, al fine di verificarne l'efficacia e di adottare eventuali correttivi.

Art. 43 – 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 CCNL.

La contribuzione ad Agrifondo è fissata nella misura del 1,2 per cento

della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e del 1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore (Allegato "M", Accordo del 25 gennaio 2010 su contribuzione Agrifondo).

Nota a verbale

A decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino alla scadenza del presente contratto (31 dicembre 2023), è istituito, in via sperimentale, un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro pari a 10 euro mensili per ciascun quadro e impiegato, da versare ad Agrifondo.

Per i quadri e gli impiegati iscritti ad Agrifondo al 1° gennaio 2022 tale contributo è da considerarsi aggiuntivo a quello attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i quadri ed impiegati che non risultino iscritti ad Agrifondo alla data sopra indicata, il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo.

Con separato accordo da stipularsi entro il 31 marzo 2022, previo confronto con le Autorità vigilanti, le Parti definiscono le modalità e i tempi di versamento del predetto contributo, che può essere effettuato esclusivamente in favore di Agrifondo¹¹.

Il contributo in questione è finalizzato a rilanciare il fondo di previdenza complementare Agrifondo e la sua operatività è subordinata alla verifica del progetto da parte delle autorità vigilanti; in caso di mancata validazione del progetto, il relativo importo pari a 10 euro mensili sarà destinato ad incremento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Gli effetti del contributo aggiuntivo sperimentale di cui alla presente nota a verbale, già prorogato per tutto il 2024 con Accordo del 16 novembre 2023 sottoscritto da tutte le Parti firmatarie del presente contratto, sono ulteriormente prorogati fino al 31/12/2027.

11 L'accordo su *"Contributo contrattuale aggiuntivo ad Agrifondo"* è stato sottoscritto in data 16 marzo 2022.

Art. 44 – Tutela della salute

Agli impiegati si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia e gli accordi collettivi stipulati dalle Parti (Allegato “C”, Verbale di Accordo del 19 giugno 2018).

Art. 45 – 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 (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), l'impiegato agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda 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 ri-

chiesta 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. 46 – 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. 47 – 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. 48 – 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. o con Posta Elettronica Certificata 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. 49 – 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. 34, 51 e 54 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. 50 – 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 lettere 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.

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

Art. 51 – 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 i quadri e 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 i quadri e 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 superiore ai 10 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 superiore ai 10 anni.

Per il personale assunto a decorrere dal 7 luglio 2021

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

- a) 2 mesi 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) 8 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 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) 2 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 4 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 6 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

In caso di dimissioni

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

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

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

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., 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.

L'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 od 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. 52 – 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 del c.c. ed alle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, e successive modifiche ed integrazioni, 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) l'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. 51 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 citata 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. 22.12.1982 n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26.2.1982 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. 53 – Dimissioni

L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro nei termini stabiliti dall'art. 51, secondo modalità stabilite dalla legge.¹²

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

12 Secondo quanto stabilito dal Ministero del Lavoro con Decreto 15/12/2015, in attuazione del D.Lgs. n. 151/2015, a decorrere dal 12 marzo 2016 i lavoratori intenzionati a rassegnare le dimissioni o a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro devono avvalersi esclusivamente di appositi moduli telematici resi disponibili attraverso il sito web istituzionale del Ministero del Lavoro. La comunicazione telematica delle dimissioni può essere operata, oltre che direttamente dal singolo lavoratore, anche per il tramite di alcuni soggetti abilitati (patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione) che trasmettono il modulo per conto del lavoratore.

- 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. 54 – Trattamento di fine rapporto

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla legge 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 degli artt. 31, 32 e 33 del CCNL 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. 55 – 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 del c.c., devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 c.c., 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. 56 – 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 anzianità¹³ 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

¹³ Gli effetti dell'eventuale ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° gennaio 1976.

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. 58, 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.

Art. 57 – 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'EN-PAIA, 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'EN-PAIA 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 sempre che non vi sia l'esigenza, da parte dell'azienda, di disporre dell'alloggio per l'impiegato subentrante.

Art. 58 – 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. 59 – 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. 60 – Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo d'Intesa per la costituzione delle RSU, da considerarsi parte integrante

del presente CCNL (Allegato "N", Protocollo di intesa per la costituzione delle RSU operai impiegati e quadri agricoli e florovivaisti).

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a verificare il Protocollo entro il 30 giugno 2022.

Art. 61 – 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 numero 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. 59, 60 e 61)

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. 62 – 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. 63 – Diritti sindacali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale in materia di “diritti sindacali”, si fa riferimento alla legge 20.5.1970, 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. 64 – 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 colturali legati alle innovazioni tecnologiche e le conseguenti prospettive occupazionali.

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

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

Art. 65 – 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. 66 – 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. 67 – Contributo contrattuale e per le attività bilaterali

I datori di lavoro e gli impiegati agricoli, a titolo di assistenza contrattuale e per il finanziamento delle attività bilaterali di cui all'articolo 7, sono tenuti a versare, a favore delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, un contributo annuo.

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

Con separato accordo le Parti stabiliscono la misura e le quote della predetta contribuzione da destinare alle finalità di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 68 – 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 RSU si rinvia all'apposito Protocollo (Allegato "N").

Art. 69 – Quote sindacali per delega

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti territoriali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.

TITOLO X

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 70 – 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 (vedi art. 31);
- C) gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattene all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, legna ed altri generi in natura¹⁴, 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 (vedi art. 37);
- 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, 4 e 5);

14 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.

- 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) l'eventuale determinazione di ulteriori e diverse previsioni sul recupero dei riposi settimanali, in favore degli impiegati addetti alle attività agrituristiche, nel caso in cui sia prevista la prestazione lavorativa nella domenica (art. 21, comma 3);
- L) l'individuazione del limite massimo dell'importo da poter corrispondere a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili in caso di trasferta (art. 38, comma 2) e l'eventuale forfetizzazione delle trasferte stabilendone l'importo, i tempi e le modalità (art. 38, comma 3);
- M) la determinazione dell'indennità oraria per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegate (art. 11, comma 7);
- N) la corresponsione di una indennità forfettaria in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche (art. 11, comma 14);
- O) la trasformazione da tempo pieno a part-time per lavoratrici madri o lavoratori padri (art. 11, comma 15);
- P) ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie solidali (art. 24);
- Q) l'individuazione di discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'assistenza dei familiari disabili ai sensi della legge n. 104/1992 (art. 29);
- R) le modalità del versamento dei contributi sindacali (art. 69);
- S) le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile in relazione ad esigenze locali (art. 30).

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 CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata A.R. o con Posta Elettronica Certificata 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 3 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.

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

Entro sei mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali delle Parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto territoriale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

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. 71 – Esclusività di stampa – Archivio contratti

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È 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. 963/88, le Parti contraenti si impegnano a inviare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), archivio contratti, via David Lubin 2, Roma, copia del presente CCNL. 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 CCNL, 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 CCNL 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 CCNL.

ALLEGATI

Allegato "A"

***Linee guida
Per le erogazioni di secondo livello
Legate alla produttività***

Premessa

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione – che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali – sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto, il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il *gap* esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione Europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della

nostra contrattazione di secondo livello è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale – e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati – modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che – ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL – possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.

Normativa

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative.

Da ultimo, l'art. 4, commi 28-29, della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2015 le relative disposizioni attuative sono contenute nel Decreto del Ministero del Lavoro del 8 aprile 2015).

La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:

- siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
- siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
- siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità,

nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Allo stesso modo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

Da ultimo l'art. 1, c. 182-189, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), come modificato dall'art. 1, c. 160-162, della legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), ha disciplinato strutturalmente il regime della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le erogazioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.

Le relative disposizioni sono state attuate per le erogazioni premiali effettuate nel 2016 e negli anni successivi con Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e con circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.

Il Decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo di secondo livello, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa pregressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiare delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Aspetti contrattuali

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i quadri e gli impiegati agricoli, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che *"Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato 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 (All.to A). Le linee guida così definite potranno essere adattate 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"*.

È evidente dunque la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, etc.) per poter intercettare le agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.

È il caso di precisare che si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica retributiva finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, per il secondo biennio, ai contratti territoriali.

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi retributivi - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dal contratto.

Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto territoriale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento, con la relativa fonte:

- valore della produzione agricola (fonte: Istituto Tagliacarne; INEA);
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali (fonte: Camere di Commercio);
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno (fonte: Camere di Commercio);
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base (fonte: Camere di Commercio);
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali (fonte: INPS o ISTAT);
- _____

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro.

È evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.

Procedura

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo territoriale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati.

Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possono essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella degli osservatori territoriali esistenti, ovvero di appositi tavoli tecnici, in cui siedono tutti gli attori della contrattazione.

A detti soggetti potrà essere demandata la raccolta e verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

Il premio di produttività territoriale, nel caso in cui le Parti dichiarino la sussistenza degli elementi per la sua corresponsione, potrà essere erogato all'inizio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato può competere sia ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che ai lavoratori assunti a tempo determinato.

Casi di esclusione

L'individuazione di indicatori a livello territoriale, ancorché distintamente per settore merceologico, comporta l'inevitabile rischio di valutazioni di tipo medio e massivo che possono prescindere dal reale andamento delle singole imprese operanti nel territorio e/o nel settore merceologico di riferimento.

Sussiste quindi la necessità di individuare, preventivamente, dei casi oggettivi di esclusione dall'obbligo di corresponsione del premio, laddo-

ve ne scattino i presupposti, per le aziende che si trovino in determinate situazioni.

E così, a mero titolo di esempio, nei contratti territoriali potrà essere prevista l'esclusione dall'obbligo per le aziende:

- rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;
- la cui produzione prevalente rientra in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, lo stato di crisi e/o lo stato di emergenza per rischio sanitario;
- in crisi interessate da processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento, nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo;
- in fase di *start-up* per la durata di _____.

Allegato "B"

Regolamento per il funzionamento degli osservatori

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.

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

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

5) Compiti dell'Osservatorio

I compiti dell'Osservatorio sono quelli indicati dall'art. 5 del CCNL, fermo restando quanto già previsto dai Contratti territoriali 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.

Roma, 5 aprile 2000

Confagricoltura

Confederdia

Coldiretti

Flai-Cgil

CIA

Fisba-Cisl

Uila-Uil

Allegato "C"

**Verbale di accordo
"Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e Comitati
paritetici"**

Il giorno 19 giugno 2018 presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) in Roma, Corso Vittorio Emanuele 101,

tra

la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
la Confederazione Nazionale Coldiretti
la CIA-Agricoltori Italiani

e

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

Visto il D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 che demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo del lavoro;

considerato che le disposizioni contenute nel D.lgs. del 9 aprile 2008, n. 81 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 degli 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 dei lavoratori per la sicurezza

Considerato che in base al 2° comma dell'art. 47 del D.lgs. n. 81/2008 *"in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori 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 RSA, (o delle RSU) 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 RSA (o dalle RSU), ove esistenti. In tal caso alla riunione possono partecipare i 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. 50 del D.lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti annui che le parti convengono siano 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 lettera b) del punto 1 del presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal 1° comma dell'art. 50 citato, lettere 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 RSA (o alle RSU) 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. 50 del D.lgs. n. 81/2008, 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 negli 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 D.lgs. n. 81/2008 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 lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare ove previsto il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 custodito presso l'azienda nei casi previsti dal D.lgs. n. 81/2008 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, lettera b) del presente accordo.

5) Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50 comma 1 lettera g) del D.lgs. n. 81/2008.

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 avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e dovrà comunque prevedere un programma base di 20 ore che 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 lettere a) e b) del punto 1 del presente accordo, 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. 35 comma 1 del D.lgs. n. 81/2008 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

Il Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Tale Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.lgs. n. 81/2008, 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 D.lgs. n. 81/2008;
- 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.

8) Comitato paritetico provinciale

Il Comitato paritetico provinciale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è espressione di tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente accordo.

Orientativamente tale Comitato ha 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 articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008, 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. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Allegato "D"***Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo di cui agli artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015***

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 dei rinvii legislativi alla contrattazione nazionale previsti dagli artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui agli art. 19 comma 2 e 21 comma 2 del d.lgs. 81/2015, e la disciplina sul numero complessivo dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 23 comma 1 del d.lgs. 81/2015, non trovano applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR 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 ai citati artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015, 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.

Per la Confagricoltura

Per la Coldiretti

Per la CIA

Per la Confederdia

Per la Flai-Cgil

Per la Fai-Cisl

Per la Uila-Uil

Allegato "E"

Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai sensi del d.lgs. N. 81/2015

Le Parti – confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 1 del presente accordo.

Destinatari

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Durata

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

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

OPERAI

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

IMPIEGATI

CATEGORIA	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Quadri e Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le Parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

OPERAI

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 62 e 63 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014.

IMPIEGATI

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

Inquadramento e retribuzione

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

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

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato 2 del presente accordo.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante –

definiscono gli *standard* formativi per i profili professionali del settore agricolo come da allegato n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – possono essere aggiornati e integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.

Apprendistato a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 44, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1^a e 2^a di cui all'art. 31 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014 e alle categorie 1^a, 2^a, 3^a e 4^a di cui all'art. 17 del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 19/11/2012.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4^a categoria.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22/10/2014.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del d.lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza.

Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal d.lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca¹.

1 "Si veda l'Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 (Allegato F al presente CCNL)"

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 23 febbraio 2017.

Roma, lì 23 febbraio 2017

CONFEDERDIA

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Confagricoltura

Coldiretti

CIA

(allegato 1)

Piano formativo individuale

1. DATI AZIENDA

Ragione sociale _____
Codice fiscale/P.IVA _____
Indirizzo sede legale _____
Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
Telefono/Fax/E-Mail _____
Legale rappresentante _____
Cod. ATECO _____

2. DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome _____
Codice fiscale _____
Luogo e Data di nascita _____
Residenza/Domicilio _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Telefono/Fax/E-Mail _____

3. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
Eventuali esperienze lavorative _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) _____
b) _____
c) _____
d) _____
Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

4. DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Progressione retributiva

	1° periodo	2° periodo	3° periodo
Mesi			
Livello			

Modalità

di lavoro ☐ T. indeterminato ☐ T. determinato (n. mesi)

5. TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____

Codice fiscale _____

Livello di inquadramento ⁽¹⁾ _____

Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6. CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a _____ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione _____

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire

7. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- ☐ modalità d'aula
- ☐ modalità e-learning
- ☐ modalità on the job
- ☐ modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Data	N. ore	Contenuti formativi	Firma Apprendista	Firma tutor Aziendale

Luogo e data _____

Timbro e Firma del datore di lavoro _____

Firma dell'apprendista _____

(Allegato 2)**Attestazione della formazione aziendale**

Nome azienda _____
Partita IVA / C.F. _____
Telefono _____ Fax _____ Mail _____
Cognome e nome legale rappresentante _____
Cognome e nome del tutore aziendale _____
Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali

Data di assunzione _____
CCNL applicato _____
Durata del periodo di formazione _____
Qualifica contrattuale da conseguire _____

Modalità formazione

- ☐ d'aula
☐ e-learning
☐ on the job
☐ in affiancamento al tutor aziendale

Data	N. ore	Contenuti formativi	Firma Apprendista	Firma tutor Aziendale

Luogo e data _____

Timbro e Firma del datore di lavoro _____

Firma del tutor aziendale _____

Firma dell'apprendista _____

(allegato 3)

Profili formativi del settore agricolo

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

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

Formazione formale – competenze di base trasversali

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

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali

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

Organizzazione ed economia

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

Disciplina del rapporto di lavoro

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

Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

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

Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

OPERAI

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

Area multifunzione

- Addetto conduzione macchine agricole
- Addetto in impresa multifunzionale

Area produzione animale

- Addetto in aziende da latte e lattiero casearie
- Addetto in allevamenti

Area produzione vegetale

- Addetto in aziende viti-vinicole
- Addetto in aziende orto-floro-frutticole

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO IN IMPRESA MULTIFUNZIONALE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere la realtà produttiva, ambientale, paesaggistica e ricreativa del territorio locale e relative opportunità di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale;
- conoscere le tecniche di manipolazione, trasformazione, conservazione, esposizione, commercializzazione e valorizzazione dei prodotti tipici del territorio e relative norme di sicurezza alimentare;
- conoscere le norme ed i regolamenti che disciplinano le attività di servizio a favore della collettività;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- conoscere i principali sistemi di produzione agricola vegetale tradizionale, integrata e biologica;
- conoscere i principali elementi di produzione animale.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE DA LATTE E LATTIERO CASEARIE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi essenziali del ciclo biologico e comportamento riproduttivo delle specie da allevamento e le modalità specifiche di governo, cura e mungitura delle fattrici;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento, conservazione e somministrazione bilanciata (dieta);
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e cura delle patologie animali più diffuse;
- conoscere le procedure di fecondazione, selezione e miglioramento genetico;
- conoscere gli elementi essenziali dei processi di caseificazione, conservazione e igiene dei derivati del latte;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo del bestiame e produzione dei derivati del latte.

Profilo formativo

ADDETTO IN ALLEVAMENTI

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle specie da allevamento, tipologie, modalità specifiche di allevamento, di cura ed alimentazione;
- conoscere le caratteristiche merceologiche e nutrizionali degli alimenti loro trattamento e conservazione;
- conoscere il comportamento riproduttivo e produttivo delle specie da allevamento;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni di governo degli animali.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE VITI-VINICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo della vite;
- conoscere le principali forme di allevamento e le tecniche colturali;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie della vite più diffuse;
- conoscere le principali tecniche enologiche;

- conoscere il funzionamento delle macchine di cantina;
- conoscere il funzionamento delle macchine per l'imbottigliamento;
- conoscere le tecniche di gestione dei flussi di ingresso, di uscita e di stoccaggio delle merci.

Profilo formativo

ADDETTO IN AZIENDE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere il ciclo vegetativo delle principali varietà colturali orticole-frutticole e floricole;
- conoscere le principali tecniche di impianto selezione, trapianto, innesto, ibridazione e modalità e tempi di potatura;
- conoscere le tecniche di diagnosi, prevenzione e trattamento delle patologie vegetali più diffuse;
- conoscere i principali modelli di automazione in serra;
- conoscere i prodotti e le tecniche di preparazione delle miscele per trattamenti fitosanitari e di irrigazione;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici.

IMPIEGATI

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

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

Profilo formativo 1)

ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2)

ADDETTO AREA INFORMATICA

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

Profilo formativo 3)

ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

Competenze tecnico-professionali generali

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

- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

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

Allegato "F"

***Accordo del settore agricolo
per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di
istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta forma-
zione e ricerca ai sensi del d.lgs. N. 81/2015***

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

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

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata e' determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi"*;

- l'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *“Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi”*;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università' e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, c.1, del d.lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;
- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;
- l'art. 42, c. 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

- le Parti hanno sottoscritto un Accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (cd. secondo livello) in attuazione dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015;
- le Parti ritengono opportuno favorire anche l'apprendistato di primo e terzo livello nelle imprese del settore agricolo, quale strumento di integrazione tra percorsi formativi e percorsi lavorativi, al fine di consentire ai giovani l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico (diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica su-

periore) nonché l'acquisizione di titoli di studio universitari e di alta formazione e ricerca;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti, in attuazione della vigente normativa in materia di apprendistato di primo e terzo livello (d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni),

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.

3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

Apprendistato di primo livello		
Durata apprendistato ex-art. 43 D.lgs 81/15	Retribuzione prestazione lavorativa	Corrispondenza con anno scolastico/formativo
1° anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
2° anno	55% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Terzo anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)

3° anno	60% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Quarto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 - Primo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4° anno	70% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 - Secondo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 - Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) - Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, c.7, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore

di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di terzo livello (art. 45, d.lgs. n. 81/2015) la retribuzione è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

Apprendistato di terzo livello	
Durata	Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda
Percorsi di durata superiore all'anno	Pari al 70 % della retribuzione di riferimento
Percorsi di durata non superiore all'anno	Pari al 80 % della retribuzione di riferimento

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 45, c.3, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti.

6. È sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, c.5, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).
7. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante di cui all'Accordo citato in premessa (cd. di secondo livello).

Roma, 19 giugno 2018

CONFEDERDIA

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Confagricoltura

Coldiretti

CIA

Allegato "G"

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

In applicazione di quanto disposto dall'art. 30 e seguenti del d.lgs. n. 81/2015, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso per le attività previste dall'art. 1 del presente CCNL 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. 626/94;
- 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 equivalente¹.

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.

Roma, li 27 maggio 2004

CONFEDERDIA

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

Confagricoltura

Coldiretti

CIA

¹ L'unità equivalente è pari a 270 giornate.

Allegato "H"

Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra
Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

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

Considerato

- L'“Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro” delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007
- il D.lgs n. 198/2006 (codice pari opportunità), libro III (pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici)

Le Parti dichiarano che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò premesso, le Parti come sopra identificate s'impegnano a:

- **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- **effettuare periodicamente** un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle parti.

Le Parti sottoscrittrici il presente Accordo potranno, con l'obiettivo di rafforzare e qualificare la presente intesa e nel rispetto dei principi della stessa, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, definire codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire e contrastare le molestie e/o violenze nei luoghi di lavoro.

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti conven-gono altresì che:

- nell'ambito delle attività formative destinate ai lavoratori possa essere promossa e diffusa tra i dipendenti ed i dirigenti la cultura del rispetto della persona;
- nei programmi di formazione del personale, predisposti dalle aziende, venga promossa la lettura e la diffusione del presente Accordo e del relativo allegato;
- i moduli formativi destinati a R.L.S. e R.S.U./R.S.A. contengano momenti di formazione specifici sul tema oggetto del presente Accordo.

~~~

### **Bozza di dichiarazione dell'azienda**

#### *Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo*

L'azienda agricola .... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestia o violenza si intende quanto stabilito dall' *"Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro"* delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007 e dal d.lgs. n. 198/2006 (codice pari opportunità).

L'azienda riconosce inoltre il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da atti e comportamenti che configurino molestie o violenza e che i comportamenti molesti o la violenza subiti sul luogo di lavoro debbano essere denunciati.

Tutti hanno il dovere di collaborare affinché nell'ambiente di lavoro venga rispettata la dignità di ciascuno e siano favorite relazioni interpersonali basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

... firma ... (datore di lavoro)

## **Allegato "I"**

### ***Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7 dicembre 2021***

*[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]*

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente *"Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile"*.

#### *Premessa*

Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo di studio denominato "Lavoro agile" (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità di agile, con l'obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto sull'organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall'indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale.

L'indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.



Allo stesso modo, l'analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un

efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

### **Art. 1 - Principi generali**

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

### **Art. 2 - Accordo individuale**

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la di-

disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
  - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
  - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
  - e) gli strumenti di lavoro;
  - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
  - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
  - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
  - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
  4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

### **Art. 3 - Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione**

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la gior-

nata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.
3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.
6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

#### **Art. 4 - Luogo di lavoro**

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi inadatti allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

#### **Art. 5 - Strumenti di lavoro**

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.
2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.
4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negli-

gente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

## **Art. 6 - Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.
2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.
3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente

in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

### **Art. 7 - Infortuni e malattie professionali**

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio *in itinere*, secondo quanto previsto dalla legge.

### **Art. 8 - Diritti sindacali**

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

## **Art. 9 - Parità di trattamento e pari opportunità**

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

## **Art. 10 - Lavoratori fragili e disabili**

1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

## **Art. 11 - Welfare e inclusività**

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipenden-



te, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di *welfare* aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di *welfare* che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

## **Art. 12 - Protezione dei dati personali e riservatezza**

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di *privacy by design* e *by default*, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.
5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data*

*breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.

6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

### **Art. 13 - Formazione e informazione**

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.
2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n.

81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.

3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

#### **Art. 14 - Osservatorio bilaterale di monitoraggio**

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:
  - i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;

- lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
  - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

### **Art. 15 - Incentivo alla contrattazione collettiva**

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

### **Art. 16 - Disposizioni finali**

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.
2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

**Allegato "L"**

***Elenco "grandi interventi chirurgici"***

**Cranio e sistema nervoso centrale e periferico**

- Craniotomia per lesioni traumatiche intracerebrali
- Asportazione di neoplasie endocraniche, di aneurismi e per correzioni di altre condizioni patologiche
- Cranioplastiche
- Operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico
- Interventi per derivazione liquorale diretta o indiretta
- Operazione per encefalo meningocele
- Lobotomia ed altri interventi di psicoturgia
- Talamotomia, pallidotomia ed altri interventi simili
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica
- Interventi per epilessia focale
- Interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie, radicotomie e altre affezioni meningomollari
- Neurotomia retrogasseriana – sezione intracranica di altri nervi
- Interventi sull'ipofisi per via transfenoidale
- Emisferectomia
- Interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splancnici
- Surrenelectomia e altri interventi sulla capsula surrenale
- Vagotomia per via toracica

**Faccia e bocca**

- Plastica per paralisi del nervo facciale
- Correzione naso a sella
- Riduzione fratture mandibolari con osteosintesi
- Parotidectomia con conservazione del facciale
- Asportazione della parotide per neoplasie maligne
- Interventi per neoplasie maligne della lingua e del pavimento orale con svuotamento ganglionare contemporaneo

- Interventi ampiamente demolitivi per neoplasie maligne della lingua, del pavimento orale e della tonsilla con svuotamento ganglionare
- Demolizione dell'osso frontale
- Resezione del massiccio facciale per neoformazioni maligne
- Demolizione del massiccio facciale con svuotamento orbitari
- Resezione del mascellare superiore
- Operazioni demolitrici per tumori del massiccio facciale con svuotamento orbitario
- Fratture del condilo e dell'apofisi coronoide mandibolare. Trattamento chirurgico e ortopedico
- Fratture dei mascellari superiori – trattamento chirurgico e ortopedico

## **Collo**

- Tiroidectomia totale per neoplasie maligne

## **Esofago**

- Interventi per diverticolo dell'esofago
- Resezione dell'esofago cervicale
- Resezione totale esofagea con esofagoplastica in un tempo
- Collocazione di protesi endoesofagea per via toraco-laparotomica
- Mediastinotomia soprasternale per enfisema mediastinico
- Interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea e nell'ulcera peptica post-operatoria
- Operazione sull'esofago per stenosi benigne, per tumori, resezioni parziali basse, alte e totali

## **Torace**

- Mastectomia radicale allargata con svuotamento linfoghiandolare della mammaria interna e del cavo ascellare
- Interventi sul mediastino per tumori
- Resezioni segmentarie e lobectomia

- Pneumectomia
- Decorticazione polmonare
- Pleuro pneumectomia
- Toracectomia
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi
- Resezione bronchiale con reimpianto
- Interventi per fistole bronchiali cutanee
- Asportazione del timo
- Toracoplastica totale

### **Chirurgia Cardiaca**

- Pericardiectomia
- Sutura del cuore per ferite
- Interventi per corpi estranei del cuore
- Interventi per malformazioni del cuore e dei grossi vasi endotoracici
- Commisurotomia
- Operazione per embolia dell'arteria polmonare
- Valvuloplastica della mitrale o dell'aorta
- Sostituzione valvolare con protesi
- Infartectomia in fase acuta
- Resezione aneurisma del ventricolo sinistro
- By-pass aorto-coronarico con vena
- By-pass aorto-coronarico e resezione aneurisma del ventricolo sinistro
- Impianto di arteria mammaria secondo Vineberg, singolo e doppio
- Impianto di pace-maker epicardio per via toraco-tomica o frenico-pericardica
- Asportazione dei tumori endocavitari del cuore
- Trapianto del cuore.

### **Stomaco e duodeno**

- Resezione gastrica
- Gastrectomia totale
- Resezione gastro-digiunale per ulcera peptica post-anastomotica

- Intervento per fistola gastro-digiuno-colica
- Cardiomiectomia extramucosa.

### **Peritoneo e intestino**

- Laparotomia per contusioni e ferite penetranti dell'addome con lesioni di organi interni parenchimali
- Idem con lesioni dell'intestino – resezione intestinale
- Occlusione intestinale di varia natura – resezione intestinale
- Resezione del tenue
- Resezione ilio-cecale
- Colectomia segmentaria
- Colectomia totale

### **Retto e ano**

- Amputazione del retto per via sacrale
- Amputazione del retto per via addomino-perineale

### **Fegato e vie biliari**

- Epatotomia semplice per cisti da echinococco
- Resezione epatica
- Epatico e coledocotomia
- Papillotomia per via trans-duodenale
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari
- Interventi di drenaggio interno delle vie biliari (colecisto gastrostomia, colecisto enterostomia)
- Trapianto del fegato

### **Pancreas e milza**

- Interventi di necrosi acuta del pancreas
- Interventi per cisti e pseudocisti del pancreas:



- enucleazione delle cisti
- marsupializzazione
- Interventi per fistole pancreatiche
- Interventi demolitivi del pancreas:
  - totale o della testa
  - della coda
- Splenectomia
- Anastomosi mesenterica-cava
- Trapianto del pancreas
- Anastomosi porta-cava e spleno-renale

### **Vasi**

- Interventi per aneurismi dei seguenti vasi arteriosi: carotidi, vertebrali, succlavia, tronco brachiocefalico, iliache
- Interventi per stenosi od ostruzione della carotide extracranica o succlavia o arteria anonima
- Disostruzione by-pass aorta addominale
- Interventi per stenosi dell'arteria renale, mesenterica superiore o celiaca
- Resezione arteriosa con plastica vasale
- Operazione sull'aorta toracica e sull'aorta addominale

### **Pediatria**

- Idrocefalo ipersecretivo
- Polmone cistico e policistico (lobectomy, pneumectomy)
- Cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogena e nervosa (simpatoblastoma)
- Atresia dell'esofago
- Fistola dell'esofago
- Atresia dell'ano semplice – abbassamento addomino perineale
- Atresia dell'ano con fistola retto-uretrale o retto-vulvare-abbassamento addomino perineale
- Eleratoma sacrococcigeo

- Megauretere:
  - resezione con reimpianto
  - resezione con sostituzione di ansa intestinale
  - Nefrectomia per tumore di Wilms
  - Megacolon – operazione addomino perineale di Buhamel o Swenson
  - Fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale

## **Ortopedia e traumatologia**

- Disarticolazione interscapolo toracica
- Emipelvectomy
- Artroprotesi di anca
- Protesi di femore
- Artroprotesi di ginocchio
- Artroprotesi di gomito
- Protesi di Thompson
- Protesi di spalle e gomito
- Protesi di polso
- Protesi di ginocchio
- Vertebrotonomia

## **Urologia**

- Intervento per fistola vescico-rettale
- Cistectomia totale con ureterosigmoidostomia
- Ileocisto plastica – colecisti plastica
- Cistectomia totale
- Intervento per fistola vescico-intestinale
- Intervento per estrofia della vescica
- Nefrectomia allargata per tumore
- Nefroureterectomia totale
- Trapianto del rene

## **Apparato genitale**

- Orchiectomia per neoplasie maligne con linfadenectomia
- Intervento vaginale e addominale per incontinenza urinaria
- Creazione operatoria di vagina artificiale (da sigma)
- Creazione di condotto vaginale con inserimento di protesi
- Creazione di condotto vaginale con rivestimento epidermico
- Cura chirurgica di fistola vescico-vaginale
- Cura chirurgica di fistola ureterale
- Cura chirurgica di fistola retto-vaginale
- Metroplastica
- Pannisterectomia radicale per via addominale
- Pannisterectomia radicale per via vaginale
- Eviscerazione pelvica
- Vulvectomy totale

## **Oculistica**

- Iridocicloretrazione
- Trabeculotomy
- Trapianto della cornea

## **Otorinolaringoiatria**

- Chirurgia della sordità otosclerotica
- Timpanoplastica
- Chirurgia endoauricolare della vertigine
- Chirurgia translabyrinthica della vertigine
- Decompressione del nervo facciale
- Decompressione del nervo facciale con innesto o rafia
- Resezione del nervo petroso superficiale

## **Laringe**

- Laringectomia orizzontale sopraglottica
- Laringectomia parziale verticale
- Laringectomia totale
- Faringolaringectomia

**Allegato "M"**

**Accordo su 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 CCNL 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 CCNL, 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 CCNL 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).

CONFAGRICOLTURA  
COLDIRETTI  
C.I.A.  
FLAI-CGIL  
FAI-CISL  
UILA-UIL  
CONFEDERDIA

## **Allegato "N"**

### ***Protocollo d'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 RSU 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 CCNL<sup>1</sup>.

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 RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di RSA.

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 RSU.

---

<sup>1</sup> 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 RSU

La RSU 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 CCNL applicato, e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella RSU 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 CCNL 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 CCNL 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 prot. d'intesa del 23.7.93, 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 RSU nelle seguenti quantità:

- Azienda da 16 a 75 dipendenti 3 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- Azienda da 76 a 100 dipendenti 4 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- 1 RSU 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 RSU subentrano ai dirigenti delle RSA 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 CCNL 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 CCNL, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (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 RSU subentrano alle RSA 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 RSU 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 RSU 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 CCNL 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 RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

## **8. Funzionamento della RSU**

La RSU oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del CCNL, 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 RSU 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 CCNL 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 23/7/93 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 artt. di legge attinenti le RSA, 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 RSU**

### **1. Modalità per indire le elezioni**

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederan-

no ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU 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 RSU 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/rice 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 RSU 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/rici, 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/rici**

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

La designazione degli/le scrutatori/rici 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/rice mediante comunicazione nell'albo esisten-



te 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/rice, 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 con-

testazioni, 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 RSU 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 primo 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 RSU**

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, 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 "O"**

***Norma transitoria sui titoli di studio***

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 "P"**

***Avviso comune sulla previdenza complementare  
nel settore agricolo***

TRA CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA-Agricoltori italiani  
e  
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CONFEDERDIA

**Premesso**

- che le Parti in epigrafe indicate, in data 14/12/2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo, ai sensi del d.lgs. n. 252/2005;
- che sulla base di apposita convenzione, l'ENPAIA (Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura) svolge la funzione di service amministrativo di Agrifondo;
- che il tasso di adesione ad Agrifondo è cresciuto nel tempo molto lentamente, soprattutto a causa della parcellizzazione del lavoro e di una diffusa presenza di lavoratori stagionali, caratteristiche peculiari del settore che non agevolano la consapevolezza dei bisogni previdenziali;
- che al 31/12/2021 gli iscritti ad Agrifondo risultavano pari a 8.529, un numero contenuto che, in prospettiva, avrebbe potuto determinare criticità sia nella gestione amministrativa del Fondo che nella sua sostenibilità finanziaria, come peraltro segnalato dalla COVIP;
- che le Parti costitutive di Agrifondo, al fine di incrementare il numero degli iscritti, hanno previsto, in occasione del rinnovo del CCNL per i Quadri e gli Impiegati agricoli del 7 luglio 2021, l'iscrizione contrattuale, in via sperimentale, di quadri ed impiegati agricoli mediante il versamento di un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro pari a 10 euro mensili per ciascun lavoratore;

- che a seguito di tale operazione, al 31 maggio 2024 risultano iscritti con posizione "contrattuale" n. 24.766 lavoratori, 525 dei quali hanno definitivamente convertito la loro iscrizione "contrattuale" in un'iscrizione ordinaria;

### **considerato**

- che l'operazione sperimentale di iscrizione contrattuale delle categorie di quadri e impiegati agricoli, pur avendo determinato un significativo ampliamento della platea degli iscritti, non sembra garantire ancora, almeno in prospettiva, la sostenibilità finanziaria;
- che la gestione amministrativa dei fondi di previdenza complementare è diventata via via più stringente ed onerosa a seguito dell'entrata in vigore di norme europee (cd. IORP II) in materia di governance, sistemi di controllo e politiche di gestione;
- che le Parti ritengono strategico per i lavoratori del settore primario lo sviluppo della previdenza complementare, al fine di garantire, attraverso il cd. secondo pilastro, prestazioni pensionistiche adeguate;
- che, al fine di consolidare ulteriormente la platea degli iscritti ad Agri-fondo, in occasione del rinnovo del CCNL per i quadri e gli impiegati del settore agricolo del 18 giugno 2024, le Parti hanno convenuto di prorogare gli effetti dell'iscrizione contrattuale di tali categorie di lavoratori fino al 31/12/2027;

### **tutto ciò premesso e considerato**

1. le Parti convengono di promuovere congiuntamente, presso tutte le sedi istituzionali competenti, una modifica normativa finalizzata a riconoscere all'ENPAIA (Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura) la facoltà di costituire un fondo di previdenza complementare per tutte le categorie di lavoratori subordinati (operai compresi) ed autonomi agricoli, e non solo per quelli iscritti all'ENPAIA medesimo (impiegati, quadri, dirigenti, dipendenti dei consorzi di bonifica, periti agrari e agrotecnici).

L'ENPAIA, infatti, ai sensi della normativa vigente è già autorizzato a promuovere forme di previdenza complementare ma limitatamente alle categorie di lavoratori dipendenti ed autonomi già iscritti all'Ente.

La proposta di modifica normativa - che non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica - ha dunque lo scopo di creare una forma di previdenza complementare unica per tutti i lavoratori dipendenti e autonomi del settore agricolo presso un importante ente previdenziale del settore, quale l'ENPAIA, che ha le risorse, i mezzi e l'esperienza per assicurare una gestione efficace ed efficiente e favorire l'implementazione del numero degli iscritti;

2. le Parti, attraverso i loro rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione di ENPAIA, si impegnano a sostenere il progetto affinché si possa creare all'interno dell'Ente una forma di previdenza complementare unica per il settore agricolo.

Roma, 18 giugno 2024

CONFAGRACOLTURA

FLAI-CGIL

COLDIRETTI

FAI-CISL

CIA – Agricoltori Italiani

CONFEDERDIA

UILA - UIL







