C.A.I. Confederazione Agromeccanici e Agricoltori Italiani

FAI CISL Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana

CGIL FLAI

UILA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i lavoratori dipendenti dalle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura)

1 gennaio 2018 31 dicembre 2020

C.A.I. Confederazione Agromeccanici e Agricoltori Italiani

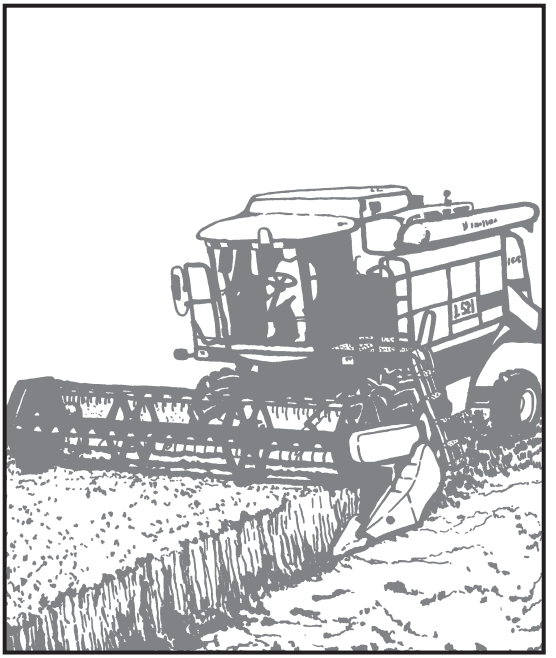
FAI CISL Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana

CGIL FLAI

UILA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i lavoratori dipendenti dalle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura)

1 gennaio 2018 31 dicembre 2020



Il giorno 10 maggio 2018 presso la sede di Confai Mantova in Via Altobelli, 3

tra

CAI (Confederazione Agromeccanici e Agricoltori Italiani) rappresentata dal Presidente Gianni Dalla Bernardina e da una delegazione composta da: Massimo Alberghini Maltoni, Clemente Ballarini, Sandro Cappellini, Enzo Cattaneo, assistiti da Valentina Aloi

e

Fai-Cisl rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota e dai Segretari Nazionali: Raffaella Buonaguro, Attilio Cornelli, Silvano Giangiacomi, e Mohamed Saady, assistiti dal Signor Giovanni Mattoccia del Dipartimento Nazionale Agricoltura;

Flai-Cgil rappresentata dal Segretario Generale Ivana Galli e dai Segretari Nazionali: Sara Palazzoli, Giovanni Mininni, Ivano Gualerzi, Marco Bermani, Mauro Marchesi assistiti da Andrea Coinu del Dipartimento nazionale e da Giancarlo Venturini della Flai Lombardia, Fabio Singh della Flai Cremona e Giovanni Gerace della Flai Mantova;

Uila-Uil rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza e dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Pietro Pellegrini, dal Tesoriere Alice Mocci e dal responsabile nazionale del settore Enrico Tonghini, assistiti da Teresa Annunziata;

si è rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese che esercitano attività agromeccanica (contoterzismo in agricoltura), con le condizioni di seguito accluse.

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica alle imprese esercenti lavorazioni meccanico-agricole ed affini del settore industriale ed artigianale (sia per conto terzi sia per conto proprio e terzi) e per tutte le lavorazioni dalle stesse svolte, comprese le riparazioni e manutenzioni eseguite nelle officine meccaniche condotte direttamente dalle imprese per l'approntamento del proprio macchinario; tale contratto si applica altresì alle imprese di cui al primo comma che effettuano anche lavori e servizi di sistemazione idraulica e di manutenzione agraria e forestale e operazioni di manutenzione e tutela del territorio (D.lgs. 285/92 – art. 57 e successive modifiche e integrazioni), di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree verdi, nonché a quelle che esercitano attività di frangitura di olive prevalentemente per conto terzi, e in modo non prevalente di scavi meccanici, movimento terra e lavori affini.

Art. 2 - Struttura ed assetto del contratto

La contrattazione collettiva si svolgerà a livello nazionale e territoriale.

a) Il contratto nazionale

Il CCNL ha durata triennale e stabilisce le norme generali e le condizioni economiche minime da applicare in tutto il territorio nazionale.

Nel determinare gli effetti economici si terrà conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

b) Contrattazione integrativa territoriale

I contratti integrativi territoriali stabiliscono le norme specifiche e le condizioni economiche aggiuntive da valere nelle singole realtà territoriali sulla base dei rimandi previsti dal CCNL.

I contratti integrativi possono essere provinciali, interprovinciali o regionali.

La contrattazione integrativa territoriale può essere sostituita da accordi, ad essa alternativi, aziendali e limitatamente alle materie di cui alle lettere c, d, l, m, p, del presente articolo.

La contrattazione integrativa territoriale terrà conto della situazione e delle prospettive economiche, competitive ed occupazionali del settore, dei

margini di produttività media che potrà essere impegnata, eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale.

I contratti integrativi territoriali avranno validità triennale e potranno essere rinnovati una sola volta nell'arco di vigenza del CCNL.

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 4 mesi prima della scadenza;
- invio piattaforma, almeno 2 mesi prima della scadenza;
- inizio trattativa, almeno 1 mese prima della scadenza.

Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che hanno trovato una definizione compiuta nel contratto nazionale e demandano al livello decentrato le seguenti materie:

a) definizione dei casi per i quali è ammessa l'assunzione a termine;
b) definizione dei profili professionali e parametri di inquadramento;
c) gestione dell'orario di lavoro;
d) erogazioni salariali;
e) elezione rappresentante per la sicurezza;
f) ambiente e salute;
g) individuazione dei lavori nocivi e pesanti e definizione delle relative indennità
h) missioni e trasferte;
i) modalità per visite mediche preventive;
l) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale
m) modalità di godimento dei permessi per studio e formazione professionale;
n) commissioni regionali per le pari opportunità;
o) ogni altra materia espressamente richiamata nel testo del CCNL.
p) riassunzione.

Le materie inerenti alla organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio e formazione professionale, i criteri di rotazione degli operai addetti a lavori nocivi, potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifiche indicazioni dei contratti integrativi.

In mancanza del contratto integrativo territoriale, le retribuzioni lorde mensili di cui all'art. 19 sono aumentate dell'importo fisso di euro 20,00 mensili, uguale per tutti i livelli retributivi.

Le parti nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano a sollecitare quanto prima la convocazione di tavoli regionali per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie a definire un percorso che porti alla stipula di contratti integrativi territoriali.

Art. 3 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale: decorre pertanto dal 1.1.2018 e scade il 31.12.2020 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1.1.2018, dal 1.1.2019 e dal 1.1.2020.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R;
- invio piattaforma, almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R.;
- inizio trattativa, almeno 2 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al precedente comma, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai quattro mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

In caso di mancata disdetta del CCNL, esso s'intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

Art. 4 - Relazioni sindacali

È istituito un Comitato nazionale paritetico con il compito di esaminare:

- l'evoluzione del settore relativamente alle problematiche generali dello sviluppo, dell'innovazione tecnologica e dell'organizzazione del sistema delle imprese;

- l'andamento dell'occupazione, in termini qualitativi e quantitativi, nonché gli strumenti e le modalità per promuovere e valorizzare la crescita professionale dei lavoratori;
- i criteri ed i requisiti necessari per le imprese abilitate ad esercitare le attività del settore, nonché gli strumenti, anche di ordine legislativo, idonei a garantire la trasparenza e a combattere l'abusivismo;
- i problemi relativi alla salvaguardia della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, nonché le misure idonee a ridurre i rischi ed a garantire una migliore tutela degli stessi;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- il flusso di finanziamenti, anche pubblici, diretti allo sviluppo del settore.

Il Comitato è composto da 6 membri, di cui 3 designati dalla parte datoriale e 3 dalle Organizzazioni sindacali e si riunisce normalmente una volta ogni trimestre, e comunque ogni qualvolta una delle parti lo richieda.

La convocazione è disposta dal Presidente, nominato alternativamente da una delle parti ogni due anni.

Per il primo biennio il Presidente e nominato dalla parte datoriale.

Le deliberazioni assunte dal Comitato all'unanimità sono vincolanti per le parti firmatarie del CCNL.

D'accordo tra le parti, i membri del Comitato possono essere coadiuvati da esperti esterni.

Entro il primo trimestre di ogni anno la parte datoriale fornirà al Comitato un'informazione scritta sull'andamento economico complessivo del settore e su quello dell'occupazione relativo all'anno precedente, nonché le previsioni per l'anno in corso.

Le parti istituiscono anche ai livelli territoriali Comitati paritetici con le stesse caratteristiche di quello nazionale; compiti dei Comitati paritetici territoriali sono:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;
- attuazione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato paritetico territoriale si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte di CAI le informazioni utili ad individuare il

flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte di CAI le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

In connessione con i processi di trasformazione organizzativa, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché il Comitato prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Il Comitato Nazionale Paritetico avvierà i propri lavori entro il 31 marzo 2019.

Impegno a verbale

Le parti concordano di valutare la possibilità di costituire un Ente Bilaterale Nazionale, al fine di rafforzare e migliorare le attività bilaterali del settore agromeccanico.

Art. 5 - Diritti sindacali

a) Riunioni in azienda

Alle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto, anche nelle loro rappresentanze aziendali e territoriali, è riconosciuto il diritto di tenere riunioni e assemblee.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive ove prestano la loro attività, o in altro luogo comunicato dal sindacato alle aziende, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue e solo nelle aziende che superano 5 dipendenti.

Nel caso di aziende con meno di 5 dipendenti le riunioni potranno essere interaziendali al di fuori dell'unità produttiva, sempre nel limite di 10 ore.

Per le ore di cui sopra sarà corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro di norma con preavviso di almeno 48 ore.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso alla direzione aziendale, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

In sede di contrattazione integrativa saranno individuati i criteri per la più funzionale utilizzazione delle predette ore di permesso per la partecipazione alle assemblee di cui al primo comma.

b) Rappresentanze sindacali aziendali e Rappresentanze sindacali unitarie

Ai fini della salvaguardia dei diritti derivanti da leggi e contratti e per la tutela della condizione dei dipendenti possono essere costituite rappresentanze sindacali nell'ambito di ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Tali rappresentanze possono essere comunque costituite in aziende che abbiano almeno 5 dipendenti compresi gli eventuali apprendisti.

Alla rappresentanza sindacale è riconosciuto il diritto di valutare con le direzioni aziendali interessate i piani e i programmi al fine di migliorare l'occupazione e lo sviluppo economico e i compiti previsti all'art. 2.

Il nome dei rappresentanti sindacali aziendali deve essere comunicato alle direzioni aziendali dalla relativa organizzazione sindacale territoriale.

Il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di

cui al precedente comma può essere disposto solo previo nullaosta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico.

Per le RSU- Rappresentanze sindacali unitarie, si applica l'accordo allegato 4.

c) Permessi sindacali

Ciascun dirigente della RSA ha diritto, per l'espletamento del mandato, a permessi retribuiti pari a 5 ore mensili e cumulabili entro il periodo massimo di un trimestre.

Gli stessi dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente comma hanno diritto a permessi non retribuiti, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

A tal fine potranno essere utilizzati anche i permessi di cui al 1° comma.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta alla direzione aziendale, di norma tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Ai lavoratori che ricoprono cariche direttive in seno agli organi nazionali, regionali o provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto sono concessi permessi retribuiti per l'espletamento della relativa attività sindacale nella misura di 6 giorni lavorativi non consecutivi nell'arco di 6 mesi di lavoro per i dirigenti provinciali e di 12 giorni lavorativi, non superiore a 3 giorni consecutivi, per i dirigenti nazionali e regionali.

d) Contributi sindacali

L'azienda provvederà a trattenere sulla retribuzione dei propri dipendenti la quota di contribuzione sindacale da versare alle organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori che lo richiedono mediante delega debitamente sottoscritta.

La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore ed indicare l'importo della trattenuta da effettuare al lavoratore stesso e la organizzazione sindacale cui è diretta.

L'importo della trattenuta, su mandato del lavoratore, potrà variare nei periodi successivi a seguito di comunicazione dell'organizzazione sindacale prescelta.

Tale delega resterà valida ed operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o a sostituirla con altra.

È inteso che il possesso della predetta delega autorizza ed impegna l'azienda a versare tempestivamente il contributo del lavoratore sul c/c che le organizzazioni sindacali interessate indicheranno e a dare comunicazione alle organizzazioni stesse dei versamenti effettuati.

Le trattenute di cui innanzi e le relative comunicazioni sono da intendersi con cadenza mensile, salvo diversi specifici accordi al riguardo.

Nota a verbale al punto b)

Le parti concordano che per trasferimento si intende destinazione definitiva ad altra sede o unità produttiva comunque da non confondere con "comando di servizio" che ha carattere temporaneo.

Art. 6 - Assunzione

I lavoratori devono essere assunti secondo le norme vigenti. L'assunzione avviene normalmente 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 lavoro, 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.

È ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
- quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
- quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- per l'esecuzione di lavori di breve durata, o a carattere saltuario, o per fase lavorativa;
- nonché nei casi previsti dalla contrattazione territoriale e con le relative modalità.

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzio-

ne delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto territoriale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto territoriale l'assunzione a termine viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto territoriale.

Inoltre, viste le specificità del settore e della natura delle sue imprese, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 13 quinquies, D.lgs. 101/2005, i dipendenti potranno essere assunti come lavoratori agricoli stagionali per le sole attività agricole così come previsto nella L. 92/1979 e nelle integrazioni del D.lgs. 173/1998, art 6, lett. d) ed e), il tutto specificato nella Circolare Attuativa INPS n. 126/2009.

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. Per le altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali a mero titolo esemplificativo, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o troppo basse etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura dei mezzi meccanici e/o attrezzature, etc.).

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e coerenti in termini di durata; le stesse non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità, di cui al presente articolo, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime imprese, a condizione che ne manifestino l'interesse, tramite comunicazione scritta, entro 60 giorni.

Gli operai con contratto a termine che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo

indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, nel caso in cui si proceda a nuove assunzioni a tempo indeterminato, si impegna a fare prioritariamente riferimento, in una misura pari ad almeno il 70%, ai lavoratori con contratto a termine.

Il numero massimo di rapporti di lavoro con contratto a termine potrà essere individuato prendendo a base di riferimento il numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270, ed applicando al rapporto così conseguito la percentuale del 5%; l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a sette, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a sette lavoratori con contratto a termine. In sede di contrattazione territoriale le suddette ipotesi potranno essere integrate in relazione a particolari esigenze locali.

Per le assunzioni a tempo determinato degli operai che svolgano attività di prestazione di servizi in contoterzi non agricole e per l'assunzione a tempo determinato degli impiegati si fa riferimento a quanto stabilito dal D.lgs. 6 settembre 2001 n. 368 così come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dalla L. 29/06/2012 n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

Resta inteso che fermo rimanendo il limite temporale di interruzione tra un rapporto a termine e il successivo, in caso di successione di differenti contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro tra le parti non può eccedere complessivamente i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrano tra un contratto e l'altro.

Ove il periodo complessivo di 36 mesi fosse superato, il rapporto di lavoro si verrebbe a considerare a tempo indeterminato.

Il limite previsto al comma precedente potrà essere superato una sola volta per un ulteriore successivo contratto a termine di 10 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente

per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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.

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

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

Art.6 bis - Assunzione di lavoratori provenienti da paesi terzi

Ai lavoratori a qualsiasi titolo e modalità assunti e/o che svolgano attività nel territorio italiano, provenienti da Paesi terzi, membri dell'UE e non, dovranno essere applicati il CCNL e le leggi sociali vigenti del Paese presso cui prestano la loro attività lavorativa.

Art. 7 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con un periodo di prova non superiore:

Operai

- a giorni lavorativi 9 per quelli appartenenti al livello 6°;
- a giorni lavorativi 12 per quelli appartenenti al livello 5°;
- a giorni lavorativi 24 per quelli appartenenti ai livelli 4°, 3° e 2°;

Impiegati

- a giorni lavorativi 30 per quelli appartenenti ai livelli 5° e 4°;
- a giorni lavorativi 60 per quelli appartenenti ai livelli 3°, 2° e 1°.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione, che sarà corrisposta al lavoratore per il tempo effettivamente lavorato durante il periodo di prova, sarà quella del livello per cui lo stesso lavoratore è stato assunto.

Scaduto il periodo di prova, di cui al primo comma del presente articolo, senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Art. 8 - Classificazione

I lavoratori sono inquadrati secondo la seguente scala di classificazione:

- Livello 6 (ex Parametro 100), operai in possesso di relative conoscenze e capacità in grado di svolgere mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, come ad esempio gli operai comuni ed il facchino di frantoio. I lavoratori assunti a tempo indeterminato inquadrati in questo livello maturano dopo dodici mesi il passaggio automatico al livello superiore. Tali lavoratori non potranno essere destinati a condurre trattrici o altre macchine semoventi salvo che gli stessi non vengano qualificati attraverso corsi specifici abilitanti.

- Livello 5 (ex Parametro 135), operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni nell'ambito dei lavori di meccanizzazione, quali ad esempio conducente patentato di trattrice o altra macchina semovente senza autonomia nella esecuzione del lavoro. Allo stesso livello

appartiene pure l'aiuto frantoiano con compiti di semplice esecuzione. Impiegati di prima assunzione che svolgono lavori di semplice esecuzione non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa, come, ad esempio: dattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.

- Livello 4 (ex Parametro 150), operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di svolgere, con autonomia e responsabilità, una o più mansioni, quali ad esempio conducente patentato di macchine complesse, meccanico addetto alla manutenzione ordinaria. Allo stesso livello appartiene pure il frantoiano che opera in condizione di autonomia esecutiva controllando anche più fasi del processo produttivo. Impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per l'effettuazione di operazioni di carattere tecnico-amministrativo che richiedono il possesso di una specifica preparazione professionale come, ad esempio: addetti alle registrazioni e ai servizi amministrativi, operatori CED.

- Livello 3 (ex Parametro 175), conducenti patentati in grado di utilizzare almeno due macchine operatrici.
  Impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono al datore di lavoro o al superiore, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati come, ad esempio: impiegato tecnico con compiti di controllo dell'andamento delle lavorazioni agromeccaniche, impiegati amministrativi con particolare specifica competenza nella contabilità e nella amministrazione del personale, impiegati addetti alle trattative con i clienti e con i fornitori.

- Livello 2 (ex Parametro 200), operai dotati di elevata competenza professionale teorico-pratica, in grado di svolgere mansioni polivalenti di particolare complessità con responsabilità di decisioni operative autonome, quali ad esempio conducente patentato di macchine operatrici complesse, meccanico addetto alla manutenzione straordinaria. Allo stesso livello appartiene pure il capo frantoiano che svolge normalmente le proprie mansioni in condizioni di autonomia, controllando e coordinando tutte le fasi del processo produttivo di un impianto complesso, compiendo anche operazioni la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata preparazione teorica ed esperienza di lavoro.

- Livello 1 (ex Parametro 220), impiegati che, in condizioni di autonomia esecutiva e con facoltà di iniziativa adeguata nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale, attestata da uno specifico titolo di studio (perito agrario, geometra, ecc.) e accompagnata da notevole esperienza acquisita anche mediante un adeguato periodo di pratica lavorativa attinente le proprie funzioni, come ad esempio: l'impiegato che, in collaborazione con il proprio datore di lavoro, dispone, con riferimento alle richieste dei committenti dell'impresa, l'esecuzione delle varie prestazioni agromeccaniche da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro, agli acquisti di mezzi tecnici, è incaricato dell'analisi dei costi di esercizio, della formulazione delle tariffe di lavorazione e dei preventivi nonché del controllo e misurazione delle lavorazioni eseguite a favore dei committenti.

È demandato ai CIT il compito di definire eventuali profili professionali non ricompresi nella scala classificatoria, profili intermedi.

Art. 9 - Mansioni e cambiamento dl qualifica

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente. Il lavoratore che, per esigenze dell'azienda, sia adibito a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Il lavoratore acquisisce il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto, con carattere continuativo, le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo:

per gli operai:	di 25 giorni
per gli impiegati:	di 2 mesi

Il passaggio di qualifica, di cui al precedente comma, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di qualifica superiore siano disimpegnate dal lavoratore non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi raggiunga almeno:

per gli operai:	40 giorni nell'anno solare;
per gli impiegati:	4 mesi nell'arco di 18 mesi

La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente alla qualifica superiore, ove la medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non dà diritto a passaggio alla qualifica superiore.

Art. 10 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali. Su tali basi è demandato ai CIT l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro entro il limite massimo di 48 ore settimanali e 24 settimane nell'anno per 6 giorni lavorativi per settimana.

A tale scopo si fa riferimento ad un orario settimanale medio di 39 ore, corrispondente a 7 ore e 48 minuti giornalieri nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, e 6 ore e 30 minuti nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni.

È ammesso il lavoro straordinario, entro il limite massimo di 300 ore annuali.

L'articolazione dell'orario settimanale di lavoro è demandata alla contrattazione integrativa. Per gli adolescenti trovano applicazione le norme di legge vigenti.

I lavoratori e le aziende potranno concordare la trasformazione, in tutto o in parte, delle ore annue di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario (Banca ore).

I riposi compensativi dovranno essere goduti non oltre 18 mesi dall'accantonamento degli stessi. Per i lavoratori a tempo determinato i riposi compensativi devono essere effettuati nel corso del rapporto di lavoro.

Il godimento dei riposi compensativi avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

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 e non fruite.

Art. 10 bis - Operai agricoli a tempo indeterminato: intervento CISOA

Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia inquadrato nella previdenza agricola (Circ. Inps 126 /2009) e non possa effettuare la giornata di lavoro per cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore stesso, l'Azienda chiederà l'intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli nei modi e nei tempi stabiliti dalla legislazione vigente.

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 457/1972, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del '72, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Art. 11 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro;
b) lavoro notturno quello eseguito dalle ore ventidue alle ore sei del mattino successivo;
c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 13.

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

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario 29%
b) lavoro notturno 40%
c) lavoro festivo 40%
d) lavoro straordinario festivo 50%
e) lavoro notturno festivo 60%

Il lavoratore che svolge almeno 3 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro nel periodo definito dal DL 66/2003 art. 1 comma 2 lettera d) è considerato lavoratore notturno.

Art. 12 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalle leggi sul riposo settimanale, i lavoratori siano chiamati al lavoro di domenica, gli stessi devono inderogabilmente godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 13 - Festività

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1. il primo giorno dell'anno;
2. il 6 gennaio, Epifania del Signore;
3. il 25 aprile, anniversario della liberazione;
4. il giorno di lunedì di Pasqua;
5. il primo maggio, festa del lavoro;
6. il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
7. il 15 agosto, giorno dell'assunzione della B.V. Maria;
8. il primo novembre, giorno di Ognissanti;
9. il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale (*);
10. l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata concezione;
11. il 25 dicembre, giorno di Natale;
12. il 26 dicembre, Santo Stefano;
13. la festa del patrono del luogo (**).

Quando la festa del patrono cade di domenica o in giorno festivo infrasettimanale, il giorno feriale susseguente è riconosciuto come riposo compensativo.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle feste nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo, anche se cadono di domenica, sarà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

---

* La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54

** Per il comune di Roma la festa del patrono è il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

a) se non lavorano sarà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopra citate, è dovuto ai lavoratori anche se sospesi dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

A seguito della legge 5 marzo 1977 n. 54 con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, per i lavoratori il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata, alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;
b) per le quattro festività soppresse (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali possono altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse possa essere compensata, invece che con la giornata di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel qual caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Art. 14 - Ferie

Ai lavoratori spettano, per ogni anno di servizio prestato, 26 giornate corrispondenti a 169 ore annue di ferie retribuite.

Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in cinque giorni, spettano 22 giornate di ferie retribuite (escluso il sabato).

Nell'ipotesi di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno spetta il rateo di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno medesimo.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il diritto alle ferie matura normalmente durante i periodi di malattia o infortunio.

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute nel periodo concordato col datore di lavoro, sentite le esigenze dei lavoratori.

Comunque il lavoratore può scegliere il periodo in cui effettuarle fino a metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro.

Ove, per ragioni eccezionali, il godimento delle ferie non avvenga durante l'anno di maturazione, le ferie stesse dovranno essere completate non oltre 18 mesi dal 31 dicembre dell'anno in cui sono maturate.

In caso di eccezionali esigenze che comportino il richiamo del lavoratore dalle ferie, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese eventualmente sostenute a causa del ritorno in sede e al rimborso del costo della vacanza a seconda dei giorni persi.

Art. 14 bis - Ferie solidali

Nel rispetto dei limiti stabiliti dal D.lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

I dipendenti di una stessa impresa contoterzista possono volontariamente cedere le giornate di ferie nella propria disponibilità fino ad un massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque la misura di quattro settimane annuali, come previsto dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in materia di riposi e ferie minimi di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire.

Lo strumento previsto nel presente articolo può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli, componenti del nucleo famigliare e/o parente ed affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, reiterabile, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

L'azienda, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'azienda fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti.

Una volta acquisite le "ferie solidali" rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

L'applicazione dell'accordo non comporterà oneri aggiuntivi per l'Azienda.

Art. 15 - Permessi straordinari

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi ad evento in caso di decesso del coniuge o di un parente o affine entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Al lavoratore padre sono riconosciuti 2 giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio, di adozione o di affidamento.

Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Art. 15 bis - Congedi parentali - assistenza alla prole

I congedi, i riposi, i permessi, l'assistenza per i portatori di handicap e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità sono disciplinati dal D.lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53), con le modifiche introdotte dal D.lgs. 23 Aprile 2003, n. 115 e successive modifiche e integrazioni.

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 13° anno di età le aziende accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore con il limite di:

- 1 lavoratore per aziende da 3 a 15 dipendenti;
- 3 lavoratori per le aziende da 16 a 30 dipendenti;
- del 2% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati nelle aziende con oltre 30 dipendenti.

Resta fermo l'obbligo di ripristino del tempo pieno al raggiungimento del limite di età suddetto del bambino o su richiesta dello stesso lavoratore. La richiesta di part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 16 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio, il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario, il lavoratore con contratto a tempo determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di 10 giorni di calendario.

Art. 17 - Servizio di leva

Superato il periodo di prova, la ferma volontaria e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'azienda è tenuta alla conservazione del posto per la durata del servizio militare ai volontari con ferma prefissata di un anno di cui all'art.3 della legge 23 agosto 2004 n°226, il relativo periodo sarà utile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, fatta eccezione per la maturazione degli aumenti periodici e per gli accantonamenti di cui alla legge 227/1982, quando non sia corrisposta la retribuzione.

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

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

Cessato il periodo di richiamo alle armi il lavoratore ha l'obbligo di mettersi a disposizione dell'azienda entro i termini stabiliti dalla legge 3 maggio

1955 n°370. Il lavoratore che non riprende servizio nei predetti termini sarà considerato dimissionario.

Art. 18 - Aspettativa

Può essere concessa al lavoratore, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocumento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta la retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti del TFR.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta al richiedente sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta entro trenta giorni dalla formulazione della stessa.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti dal lavoro nei periodi di aspettativa per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto (legge 300 del 20 maggio 1970).

Nel contratto di assunzione devono essere indicati il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito.

Art. 19 - Retribuzione

1) Lavoratori a tempo indeterminato.

La retribuzione dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (allegato 1) è costituita da:

a) retribuzione nazionale conglobata mensile, distinta per livello;
b) stipendio o salario di II° livello contrattuale.

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.

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 1° comma del presente articolo.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono retribuiti con paga mensile per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia, od infortunio e ove previsto per le giornate di sospensione per le quali è stato richiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della cassa integrazione salariale.

2) Lavoratori a tempo determinato

La retribuzione dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato (allegato 2) è costituita da:

a) retribuzione nazionale conglobata giornaliera, ottenuta dividendo quella mensile per 26, distinta per livello;
b) stipendio o salario di II° livello contrattuale.

All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (3° elemento) pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato.

Ferie	8.33%
13ª	8.33%
14ª	8.33%
Festività	5.45%
Totale	30,44%

Tale percentuale è calcolata sugli elementi di cui alle lettere a) e b), del primo comma del punto 2 del presente articolo.

All'operaio a tempo determinato compete il trattamento di fine rapporto per l'effettivo lavoro ordinario svolto, pari al 9% della retribuzione nazionale conglobata, del salario di II livello contrattuale, nonché per le ore di lavoro non ordinario, svolto a titolo non occasionale.

Tale misura deve essere evidenziata nelle buste paga e corrisposta al lavoratore insieme alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Il TFR non si calcola sul 3° elemento e la percentuale del 9% tiene conto della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per il 13,5 nonché del diritto alla maturazione di quote di TFR anche per frazione di mese inferiori a 15 giorni.

Art. 20 - Mensilità aggiuntive (13ª e 14ª)

I lavoratori hanno diritto alla corresponsione della 13ª e 14ª mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione in vigore nei mesi di dicembre e giugno.

Salvo diversa pattuizione collettiva in atto, la 13ª mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14ª mensilità entro il 15 luglio; 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 tali mensilità compete anche nel caso di recesso dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come un mese intero.

Per gli operai a tempo determinato la corresponsione delle mensilità aggiuntive è risolta secondo le modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.

Art. 20 bis - Premio di continuità professionale

A partire dal 1°gennaio 2018 viene istituito un premio annuo collegato alla continuità professionale del lavoratore presso la stessa azienda con importo pari a:

- euro 150 al raggiungimento dei 10 anni di anzianità;
- euro 180 al raggiungimento dei 15 anni di anzianità.

Tale somma potrà essere liquidata mese per mese o in cifra unica nel mese di settembre.

Nei territori che hanno già previsto il suddetto premio nella propria contrattazione integrativa territoriale verrà erogata solo la differenza tra il premio nazionale e quello definito dal contratto di 2° livello.

Art. 21 - Previdenza complementare

Al fine di assicurare la possibilità a tutti i lavoratori dipendenti (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato, CFL, apprendisti, stagionali ed avventizi), compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, di usufruire della previdenza integrativa così come prevista dal D.lgs. 124/93 e

successive modifiche ed integrazioni, le parti convengono di aderire al Fondo di previdenza complementare volontaria denominato Alifond.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori, anche a part-time, occupati dopo il 28 aprile 1993.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente.

Il versamento della contribuzione al Fondo di previdenza complementare deve essere effettuato a partire dalla data di effettivo esercizio del Fondo stesso.

Tale versamento sarà effettuato a cura del datore di lavoro e con le modalità stabilite dalle parti.

Resta comunque inteso, per assicurare la continuità ed omogeneità dei versamenti che, in costanza di rapporto di lavoro, le quote di cui sopra sono da riferirsi anche ai periodi coperti da indennità Inps e Inail.

Destinatari della forma pensionistica complementare nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro previsto dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro, compresi gli operai a tempo determinato con rapporto di lavoro di durata pari o superiore a 100 giornate lavorate.

Le parti si impegnano a divulgare la previdenza complementare organizzando apposite campagne informative con le aziende ed in accordo con le OO.SS territoriali; promuoveranno presso le proprie sedi o in alternativa individuando sedi idonee, momenti di informazione e approfondimento da tenersi durante l'orario di lavoro sulle prerogative dell'istituto ed i vantaggi offerti ai lavoratori aderenti.

Art. 22 - Salute e sicurezza sul lavoro

Tenuto conto che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute dei lavoratori rappresentano comuni obiettivi per una crescita economica e civile diretta alla valorizzazione delle esigenze della persona umana e del suo ambiente di vita e ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti convengono:

1. ai lavoratori esposti a fattori di nocività è riconosciuto il diritto ad almeno due visite mediche annuali con regolare corresponsione del salario;
2. tramite i comitati paritetici territoriali le aziende dovranno individuare medici competenti cui affidare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a fattori di nocività;
   Gli organismi paritetici (ex art. 51 del D.lgs. 81/2008) possono effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di Lavoro. Degli esiti dei sopralluoghi deve essere informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza (L.123/07).
   Al fine di consentire alle aziende di programmare l'eliminazione dei rischi, oppure, ove oggettivamente non siano eliminabili, provvedere ad una progressiva riduzione degli stessi, le rappresentanze sindacali dei lavoratori e i datori di lavoro concorderanno criteri di rotazione degli operai, nello svolgimento di lavori nocivi, al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio;
3. i datori di lavoro sono tenuti a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore.
   I mezzi protettivi di uso personale come: maschere, guanti, occhiali, tute, stivali, copricapo, sono assegnati in dotazione, possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.
   L'equipaggiamento personale sarà definito dai CIT.
   Ogni cantiere dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso, fornita di medicinali e degli idonei presidi sanitari.
   Ai lavoratori inviati a lavorare presso altre aziende compete una informazione dettagliata dei rischi presenti nei luoghi di lavoro dove dovranno espletare le loro mansioni.
   Per particolari situazioni è necessario vengano formati ai fini della tutela della salute.

Ai fini dell'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione, si fa riferimento alle procedure di cui al D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni (analisi e valutazione dei rischi).
In ogni azienda, ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. 81/2008, sarà eletto almeno un Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) (All. n°3), al quale si attribuiscono i compiti previsti dall'art.9 della Legge 25/1970 n. 300 e dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008.

4. Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali di competenza delle rappresentanze sindacali aziendali, nonché della programmazione e attuazione delle misure di protezione e prevenzione e di verifica dei risultati ai sensi dell'art. 9 della legge 20/5/ 1970, n. 300, le parti convengono che all'atto della stipula o rinnovo degli accordi integrativi:
   a) sì concorderanno i tempi, i modi e le priorità di programmi d'indagine finalizzati alla rilevazione e misurazione dei dati ambientali, al fine di vagliarne l'idoneità per la salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori. Le indagini saranno normalmente effettuate da enti o istituti specializzati scelti di comune accordo tra le parti;
   b) sono istituiti libretti sanitari e di rischio personali, la cui predisposizione e tenuta sarà a carico delle organizzazioni sindacali dei lavoratori contraenti. Nei libretti sanitari e di rischio personali dovranno essere annotati e periodicamente aggiornati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche, nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali e non del lavoratore; dovranno altresì essere annotati i dati relativi ai rischi cui il singolo lavoratore è esposto in rapporto alle attività lavorative prestate;
   c) in sede di contrattazione integrativa, saranno individuati ed adottati i criteri più idonei di raccolta e memorizzazione dei dati risultanti dalle rilevazioni e dai controlli effettuati nell'ambiente di lavoro, nonché quelli riguardanti le assenze dovute a malattia o infortunio;
   d) devono essere consegnati in copia, su richiesta del RLS, il documento di valutazione dei rischi e il Registro degli infortuni (L.123/07).

Le parti convengono inoltre che ai lavoratori esposti a fattori di nocività si applica un regime di orario per cui ad ogni ora effettuata in tali condizioni corrisponde una sosta retribuita di 20 minuti. Le aziende informeranno i lavoratori interessati e le RSA dei fattori di nocività dei prodotti.

Art. 23 - Indennità per lavori disagiati

Le condizioni di lavoro disagiate non strettamente riconducibili ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro sono indennizzabili.

Le parti debbono, prima dell'avvio della contrattazione integrativa territoriale, definire l'elenco delle lavorazioni interessate.

I trattamenti economici in essere nei territori attribuiti dalla contrattazione ai fini dell'articolo 26 del CCNL 1/1/2000 – 31/12/2003 saranno attribuiti in cifra ad personam.

Art. 24 - Mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto normalmente a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dallo stesso lavoratore, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere almeno pari ad 1/5 del prezzo del carburante per chilometro di percorrenza.

Le parti si incontreranno entro il 20 gennaio di ogni anno in sede territoriale per fissare le tariffe di rimborso chilometrico in base alla fluttuazione media del costo del carburante registrata nell'anno precedente.

Fermo restando quanto previsto al II comma, i CIT potranno stabilire diverse modalità di criteri di individuazione dei rimborsi chilometrici.

Art. 25 - Trasferte e missioni

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio debbono essere rimborsate a piè di lista, previa documentazione, entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso spese per vitto, alloggio e viaggio.

Il tempo impiegato per il viaggio alla guida della macchina operatrice dalla sede aziendale sino al fondo/terreno da trattare e ritorno è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo eccedente il normale orario contrattuale sarà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore si avvale del servizio di trasporto, che il datore di lavoro è normalmente tenuto, al fine di ridurre il disagio del lavoratore, ad organizzare ed assicurare dalla sede aziendale fino al fondo e/o terreno oggetto della lavorazione, al lavoratore stesso spetterà l'indennità di trasferta ex art. 51 comma 5° del TUIR, così come regolata nel presente articolo.

Nel caso previsto dal precedente comma, l'orario di lavoro decorre dal momento in cui il lavoratore svolge la sua attività presso il fondo/terreno del Committente e l'eventuale tempo eccedente il normale orario di lavoro svolto presso il fondo/terreno verrà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente CCNL.

Nel caso in cui il lavoratore faccia uso del proprio mezzo, allo stesso spetterà il trattamento previsto dall'art. 24 del CCNL oltre all'indennità di trasferta come sopra definita.

Il tempo impiegato per il viaggio dalla sede aziendale al fondo/terreno dove si svolge l'attività lavorativa e ritorno, darà diritto ad una indennità forfettaria di trasferta, per ogni giornata di prestazione effettiva, non inferiore alle seguenti misure:

fino a 15 km	euro 16,00
da 16 a 30 km	euro 28,00
da 31 a 50 km	euro 38,00
oltre 50 km	euro 44,00

Per le aree metropolitane la distanza indicata nella precedente tabella verrà calcolata dalla sede dell'azienda anziché dal confine del territorio comunale.

Art. 26 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore a tempo indeterminato 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 primo 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 primo giugno 1982 si applicano le disposizioni all'epoca previste, in merito all'indennità di anzianità, dai

contratti applicati già in essere alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Per gli operai a tempo determinato la corresponsione del TFR è risolta secondo le modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.

Art. 27 - Malattia ed infortunio

Per le assicurazioni sociali, la maternità, per l'assicurazione contro gli infortuni, per l'assistenza malattia e assegno per il nucleo familiare trovano applicazione le norme di legge.

Tutela della salute – visite mediche

È data facoltà al datore di lavoro, in accordo con le organizzazioni sindacali, di disporre visite mediche finalizzate a prevenire i fattori di rischio sul lavoro.

Assenza Per Malattia O Infortunio

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo caso di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire - da parte del lavoratore - l'invio del certificato medico attestante la malattia.

L'impresa ha facoltà di far controllare la malattia con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

In mancanza delle comunicazioni sunnominate l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Conservazione del posto

All'approssimarsi della fine del periodo di comporto l'azienda comunica per iscritto al lavoratore la data di scadenza di detto termine, indicando la possibilità di usufruire dell'aspettativa.

1) Operai

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno (1° gennaio – 31 dicembre); nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale fino alla guarigione o alla cessazione della indennità di inabilità temporanea.

2) Impiegati

Nel caso di malattia, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo:

- di mesi 6 per un'anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a 5 anni;
- di mesi 10 per un'anzianità di servizio presso l'azienda compresa fra 5 e 10 anni;
- di mesi 12 per un'anzianità di servizio presso l'azienda superiore a 10 anni.

Trascorso il periodo, di cui ai numeri 1) e 2), il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso il lavoratore ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto salvi restando tutti gli altri diritti dallo stesso acquisiti in dipendenza del presente contratto.

L'impiegato nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione.

Trattamento economico

A) Malattia

A1) Operai

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro, all'operaio assente per malattia, è tenuto a corrispondere un'indennità pari al 90% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni di carenza.

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza e fino al 180° giorno il datore di lavoro deve corrispondere, all'operaio a tempo indeterminato assente per malattia, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Per l'operaio con contratto a termine la normativa di cui al comma precedente si applica per le malattie di durata superiore ai 6 giorni.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare comunicazione per iscritto al lavoratore dell'approssimarsi della scadenza dei 180 giorni di malattia, indicando espressamente la possibilità di usufruire della aspettativa.

In caso di patologia grave e continuativa, la conservazione del posto, a richiesta del lavoratore, sarà prolungata per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 180 giorni, alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di ulteriore aspettativa di cui al comma precedente, dovranno presentare richiesta mediante raccomandata AR prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del perdurare della patologia grave e continuativa, che comporti terapie salvavita periodiche documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

A2) Impiegati

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

Anzianità presso l'azienda	Corresponsione dello stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione di 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 professionale 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 e malattia professionale

B1) Operai

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al 100% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.

A decorrere dal 4° giorno e fino al 180°, il datore di lavoro deve corrispondere all'operaio, assente per infortunio sul lavoro o malattia professionale, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Se l'assenza si protrae oltre il 180° giorno il lavoratore percepirà il trattamento corrisposto dall'INAIL.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

B2) Impiegati

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

Anzianità presso l'azienda	Corresponsione dello stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione di 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 o malattia professionale si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio o malattia professionale verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

I trattamenti relativi a malattia, infortuni e malattia professionale saranno corrisposti con il normale periodo di paga.

Impegno a verbale

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato non spetta, comunque, alcun trattamento economico a carico delle aziende successivamente alla scadenza prefissata nel contratto individuale di assunzione o a quella stabilita con successivo contratto individuale di proroga.

Le parti si danno atto che quanto sopra si riferisce ai contratti di lavoro stipulati in applicazione delle disposizioni previste dalla legge.

Art. 28 - Distacco

È ammesso l'utilizzo dell'istituto del distacco ai sensi del D.lgs. 276/2003 previa informazione alle Organizzazioni sindacali territoriali

Art. 29 - Studio e corsi di formazione

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente e come attività ordinaria per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

A tal fine sono concessi permessi retribuiti nel limite di 200 ore nel triennio usufruibili anche in un anno, nel limite di 150 ore, sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per la frequenza a corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, i cui programmi e la partecipazione verranno discussi con le RSA/RSU.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro

15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo non può superare 1 unità nel caso di aziende con 4 lavoratori, ed il 10% dei lavoratori in caso di aziende con numero superiore a 4.

Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale e risultato idoneo, verrà riconosciuto, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, il corrispondente livello di inquadramento.

Le parti concordano che il fondo paritetico nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua in agricoltura (FORAGRI), di cui all'art. 118 della Legge n° 388/2000 e successive modificazioni è il fondo di riferimento per il comparto agromeccanico.

Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art.118 della Legge 388/2000 è alimentato dal contributo dello 0,30, di cui all'art.25, comma 4, della legge 845/1978 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 ed allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, 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.

Art. 30 - Pari opportunità

Le parti concordano sulla necessità di promuovere, in attuazione della raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna (leggi 903/77 e 125/91), attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

A tal fine potrà essere costituita apposita sottocommissione nazionale

paritetica nell'ambito del Comitato nazionale paritetico di cui all'art. 4 del presente CCNL.

Analoghe commissioni potranno essere costituite in sede di contrattazione integrativa.

Art. 31 - Ammissione al lavoro e tutela delle donne

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni delle vigenti leggi (Testo Unico D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche).

Art. 32 - Tutela della maternità

Per la tutela della maternità valgono le disposizioni di legge in vigore. Il datore di lavoro garantirà e anticiperà il 100 % della retribuzione in caso di maternità per i 5 mesi da usufruire prima e dopo il parto previsti dal congedo parentale (ex astensione obbligatoria), nonché l'anticipazione del 30 % della retribuzione per l'eventuale utilizzazione del congedo parentale nei termini e con le modalità previste dall'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001 n° 151.

Art. 33 - Mobbing e molestie sessuali

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla legge ed alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto riconosciuto dalla dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità Europea.

Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e mobbing.

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, secondo quanto definito dall'art. 24, D.lgs. n. 80 del 2015, hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, di cui almeno 4 pagati, per i motivi connessi a tali percorsi.

La dipendente potrà usufruire di tale congedo, nell'arco temporale di tre anni, potendo scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Durante il periodo di congedo di cui sopra, alla lavoratrice verrà erogata un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

A. molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva Europea 2002/73:

- discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei la-

voratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, CAI si impegnano a promuovere iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale, territoriale e/o regionale.

B. mobbing.

Si identificano come mobbing atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e status, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, le Parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine CAI si impegna a promuovere iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.

Parimenti, a livello aziendale, saranno concordate con RSU/RSA, RLS campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per RLS per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di mobbing.

Art. 34 - Lavoratori svantaggiati

I lavoratori di cui è accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990 n. 162 e successive integrazioni, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

Il datore di lavoro, dopo il programma terapeutico e socio-riabilitativo cui si è sottoposto il lavoratore tossicodipendente od etilista e, comunque, prima del suo reinserimento nel posto di lavoro, si riserva la facoltà di accertare, mediante apposita visita medica presso una struttura pubblica. La permanenza delle attitudini professionali previste dalla qualifica di appartenenza.

I lavoratori familiari di tossicodipendente od etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il relativo servizio ne attesti la necessità, per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

I lavoratori genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa come previsto dal presente articolo, indicando nel contratto di assunzione il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito.

Art. 35 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte nei limiti stabiliti dalla legge e comunque per almeno un lavoratore ogni anno.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge, o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge, quando imposta con provvedimento delle autorità competenti;
e) congedo formativo ai sensi degli articoli 3, 5 e 6 della legge 8 marzo 2000 n° 53.
f) per le spese da sostenere per il matrimonio;
g) per le spese da sostenere in caso di adozione o affidamento estero;
h) per le spese da sostenere in caso di decesso di parenti in linea retta di 1° grado e del coniuge;
i) per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a seguito di una lunga malattia.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro ed è detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta per le finalità di cui alla lettera a) del presente articolo deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione dovranno essere presentati, al datore di lavoro, preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento nonché delle spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo dell'anticipazione sarà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile il quale dovrà essere perfezionato entro sei mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

a) da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;
b) da copia autenticata dalla licenza edilizia
c) dal progetto, comprensivo dei corsi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lettera d) del presente articolo dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo.

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

1. il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;
2. il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
3. l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori, la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro due anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata A.R. entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che, comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al primo gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità;
- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di persone diversamente abili, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione, così come previsto alla lettera d) del presente articolo.

Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari, potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

Art. 36 - Norme in materia disciplinare

Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, così come modificato dalla legge 108/90.

Ammonizione, multa, sospensione

Normalmente il richiamo verbale può essere adottato nei casi di prima mancanza, l'ammonizione scritta nei casi di recidiva per mancanza non grave, la multa nei casi di recidività, la sospensione nei casi di ulteriore recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1. che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
5. che sia trovato addormentato;
6. che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
7. che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
8. che occulti materiale o scarti di lavorazione;
9. che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene, alla disciplina, purché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
10. che commetta infrazioni di analoga gravità.

L'importo delle multe, non sostituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, alle casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

1. rissa e vie di fatto nel luogo di lavoro;
2. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi e alle ferie;
3. gravi offese verso i compagni di lavoro;
4. lavorazione e costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso e per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione e di costruzione di rilevante entità;
5. recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
6. furto;
7. abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'azienda;
8. danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
9. danneggiamento volontario e messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
10. atti implicanti dolo e colpa grave con danno per l'azienda;
11. alterazione dolosa dei sistemi aziendali di controllo;
12. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose;
13. insubordinazione grave verso i superiori;
14. ritiro della patente di guida per motivi di manifesta e comprovata negligenza e imperizia. Nel caso di specie la patente di guida deve costituire titolo specifico per la conduzione delle macchine di cui alla declaratoria delle mansioni inerenti alla qualifica di appartenenza del lavoratore.

Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Oltre ai motivi di giusta causa di licenziamento di cui al precedente articolo, rappresentano giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604 i seguenti fatti:

1. maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla legge 54 del 1982;
2. cessazione dell'attività aziendale;
3. sostanziale riduzione dell'attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato, nei casi e con le procedure previste dalle leggi, saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le organizzazioni sindacali.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

a) violenza e vie di fatto;
b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre tre mesi;
c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 38 - Preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

a) operai: 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni
b) impiegati:

Anni di servizio	Liv. 5° e 4°	Liv. 3° e 1°
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese
oltre 5 fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte un'indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso come quella prevista per il licenziamento.

Art. 39 - Controversie

Individuali

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore dalla mancata od erronea applicazione dell'articolato del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle organizzazioni sindacali cui aderiscono od abbiano conferito mandato, il datore di lavoro ed il lavoratore.

Collettive

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti le organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o l'interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti integrativi.

Art. 40 - Apprendistato professionalizzante

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e con-

siderata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del D.lgs. n. 167 del 2011 ex art. 55, lett. g (T.U. dell'apprendistato) definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 81 del 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 dalle parti entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale.

Esso può essere predisposto sulla base dello schema che sarà definito dalle parti.

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.

Durata

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

Livelli	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
2	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
3	10 mesi	10 mesi	10 mesi	30 mesi
4 e 5			24 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 dall'art. 27. del CCNL.

IMPIEGATI

In caso di malattia e 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 sono così determinati:

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

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR e delle ferie con le stesse modalità previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

I Contratti territoriali di lavoro, in alternativa a quanto previsto nei commi precedenti, possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

Misura che comunque non potrà essere inferiore nel primo periodo al 70% del salario di qualifica di destinazione.

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 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 categoria superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000.

Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore.

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 come da allegato, che costituisce parte integrante del presente accordo.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del

rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Non potrà essere assunto un lavoratore che abbia già svolto un contratto di apprendistato presso altro datore di lavoro per la stessa qualifica di destinazione finale del nuovo contratto di apprendistato

Disposizioni transitorie

Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del Lavoro attribuite dal D.lgs. n. 81 del 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 superiore, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca.

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

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 10 maggio 2018.

PROFILI FORMATIVI PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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 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 risorse personali, anche in relazione al lavoro ed 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 elementi economici e commerciali dell'impresa:
  - le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
  - il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
  - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
  - sviluppare competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata;

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli 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;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

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

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE
livello 5° e 4°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere 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 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 ALLE REGISTRAZIONI ED AI SERVIZI AMMINISTRATIVI
LIVELLO 5° e 4°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;

- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le semplici mansioni di segreteria, di acquisizione di dati e di dattilografia;
- conoscere ed utilizzare terminali di acquisizione dei dati e programmi di registrazione.

Profilo formativo

ADDETTO SVOLGIMENTO MANSIONI TECNICHE AMMINISTRATIVE, CONTABILI
livello 3°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici;
- conoscere le principali disposizioni di amministrazione del personale e di contabilità generale;
- svolgere mansioni di controllo sulle lavorazioni agromeccaniche e gestire le trattative con i clienti;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;

Profilo formativo

ADDETTO AL CONTROLLO E GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI IMPRESA
livello 2°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere 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 ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- disporre l'esecuzione delle varie prestazioni agromeccaniche;
- gestire l'acquisto di mezzi tecnici;
- svolgere l'analisi dei costi aziendali;
- formulare tariffe di lavorazione.

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE
livello 2°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere 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 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 straordinaria delle macchine operatrici complesse;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Art. 41 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Le parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle Aziende e dei lavoratori.

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato per iscritto, con indicazione della prestazione lavorativa alla quale il dipendente viene adibito, della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, del trattamento economico, del periodo di prova, del preavviso per il licenziamento nel rispetto della normativa vigente, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali/unitarie.

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui le norme previste dal C.C.N.L. per il personale a tempo pieno devono essere applicate al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minore durata dell'orario di lavoro settimanale, sempreché siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

1. gli elementi costitutivi della retribuzione vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione e il lavoratore a tempo parziale gode di tutti i benefici e dei medesimi diritti di lavoratori a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, non costituisce causa di sanzionamento o giustificato motivo di licenziamento;
2. in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata durante il rapporto di lavoro a tempo parziale viene valutata nella stessa misura percentuale in cui è stato prestato il lavoro a tempo parziale;
3. ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale spettano gli stessi istituti e diritti dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate). A tali lavoratori spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate). Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le ferie vanno riproporzionate alla durata della prestazione di lavoro;
4. l'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata con riferimento alla retribuzione percepita in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro;
5. il datore di lavoro in caso di comprovate esigenze organizzative di carattere contingente, può richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni di

lavoro supplementare, previo consenso degli stessi, entro i limiti del 10% della durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo parziale riferiti a periodi non superiori al mese e da utilizzare nell'arco di più settimane. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. In caso di part-time orizzontale il lavoratore potrà svolgere al massimo 1 ora di lavoro supplementare al giorno. In caso di lavoro supplementare, spetta per ogni ora di lavoro svolto, un trattamento economico orario maggiorato del 27 % per cento, del 40 % del lavoro festivo o notturno, del 60 % per il lavoro festivo notturno. Tutti gli istituti contrattuali (normativi, retributivi e di legge) sono proporzionati alle percentuali delle ore ordinarie effettivamente svolte dal lavoratore a tempo parziale, comprese quelle supplementari e straordinarie, rispetto alle 39 ore. Nel caso in cui per situazioni contingenti e di emergenza l'azienda dovesse richiedere prestazioni che vanno oltre il limite delle ore supplementari sopra definite, per queste ore eccedenti è dovuto al lavoratore la maggiorazione del 50%;

6. nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, ma sono consentite ore di lavoro straordinarie 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.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di richiedere, con un preavviso di almeno 5 gg., una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) che non dovrà comunque essere effettuata per un periodo continuativo superiore a mesi tre e purché si verifichino le seguenti condizioni:

1. casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. esigenze connesse alla funzionalità del servizio.

Il datore di lavoro ed il lavoratore a tempo parziale possono concordare anche contestualmente alla stipula del contratto, un patto che autorizza il primo a modificare, previo preavviso non inferiore a 15 giorni, il cambiamento della collocazione temporale della prestazione.

Il consenso del lavoratore deve essere scritto ed egli potrà recedere con preavviso scritto di almeno un mese per esigenze familiari, per esigenze di

tutela della salute, per necessità di attendere ad altra attività lavorativa, per uso del tempo per la solidarietà sociale, ma non prima che siano trascorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto.

Il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere tale clausola non costituisce motivo di licenziamento.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella condizione di diversa collocazione temporale rispetto a quello concordato, comporta in favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura del 50%.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale deve essere effettuata con atto scritto, con l'assistenza di un rappresentante sindacale, o in mancanza, con convalida della direzione provinciale del lavoro.

Hanno diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part time i lavoratori che siano nelle sotto indicate condizioni:

a) siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
c) con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.

Altresì, hanno la priorità alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time i lavoratori:

d) con figlio convivente di età non superiore a tredici anni;
e) studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale a tempo pieno e l'Azienda, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale deve dare tempestiva informazione al personale dipendente occu-

pato a tempo pieno, anche tramite l'affissione della comunicazione in luogo accessibile a tutti.

Per quanto non espressamente indicato nel presente articolato, si rimanda alle disposizioni di legge di pertinenza.

Art. 42 - Contributo per assistenza contrattuale

I datori di lavoro ed i lavoratori, a titolo di assistenza contrattuale, versano a favore delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali, stipulanti il presente contratto, un contributo per ogni giornata di lavoro.

L'entità di tale contributo è pari allo 0,50% della retribuzione giornaliera del lavoratore, di cui lo 0,25% a carico dello stesso e lo 0,25% a carico del datore di lavoro (allegato 5).

La quota a carico del lavoratore sarà trattenuta dal datore di lavoro e da questi versata unitamente alla propria.

Le tabelle salariali debbono contemplare, tra le altre trattenute al lavoratore, anche quella del contributo di assistenza contrattuale per ogni giornata di effettivo lavoro.

Art. 43 - Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve tutte le condizioni, economiche e normative, di miglior favore eventualmente in atto, derivanti dalla precedente contrattazione.

ALLEGATI

Allegato 1

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

parametro	livello	Aumento 1.1.2018	Aumento 1.1.2019	Aumento 1.1.2020
100	6	17,14	17,14	22,86
135	5	23,14	23,14	30,86
150	4	25,71	25,71	34,29
175	3	30,00	30,00	40.00
200	2	34,29	34,29	45,71
220	1	37,71	37,71	50,29

TABELLE SALARIALI OPERAI ED IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA MENSILE

Decorrenza 1° gennaio 2018

Parametro	Livello	Min.naz. con C.I.T.	Min.naz.senza C.I.T.
100	6	1.275,12	1.295,12
135	5	1.461,70	1.481,70
150	4	1.540,67	1.560,67
175	3	1.679,03	1.699,03
200	2	1.813,21	1.833,21
220	1	1.921,51	1.941,51

Decorrenza 1° gennaio 2019

Parametro	Livello	Min.naz. con C.I.T.	Min.naz.senza C.I.T.
100	6	1.292,26	1.312,26
135	5	1.484,84	1.504,84
150	4	1.566,38	1.586,38
175	3	1.709,03	1.729,03
200	2	1.847,50	1.867,50
220	1	1.959,22	1.979,22

Decorrenza 1° gennaio 2020

Parametro	Livello	Min.naz. con C.I.T.	Min.naz. senza C.I.T.
100	6	1.315,12	1.335,12
135	5	1.515,70	1.535,70
150	4	1.600,67	1.620,67
175	3	1.749,03	1.769,03
200	2	1.893,21	1.913,21
220	1	2.009,51	2.029,51

Allegato 2

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

Decorrenza 1° gennaio 2018

TABELLA SALARIALE OPERAI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA GIORNALIERA

LIVELLO	Minimo Nazionale con CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	49,04	14,93	63,97
Liv. 5	56,22	17,11	73,33
Liv. 4	59,26	18.04	77,30
Liv. 3	64,58	19,66	84,24
Liv. 2	69,74	21,23	90,97

LIVELLO	Minimo Nazionale senza CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	49,81	15,16	64,97
Liv. 5	56,99	17,35	74,34
Liv. 4	60,03	18,27	78,30
Liv. 3	65,35	19,89	85,24
Liv. 2	70,51	21,46	91,97

NOTE:
Agli operai a tempo determinato compete inoltre il trattamento di fine rapporto di lavoro nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello contrattuale

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

Decorrenza 1° gennaio 2019

TABELLA SALARIALE OPERAI A TEMPO DETERMINATO
RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA GIORNALIERA

LIVELLO	Minimo Nazionale con CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	49,70	15,13	64,83
Liv. 5	57,11	17,38	74,49
Liv. 4	60,25	18,34	78,59
Liv. 3	65,73	20,01	85,74
Liv. 2	71,06	21,63	92,69

LIVELLO	Minimo Nazionale senza CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	50,47	15,36	65,83
Liv. 5	57,88	17,62	75,50
Liv. 4	61,01	18,57	79,58
Liv. 3	66,50	20,24	86,74
Liv. 2	71,83	21,87	93,70

NOTE:
Agli operai a tempo determinato compete inoltre il trattamento di fine rapporto di lavoro nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello contrattuale

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

Decorrenza 1° gennaio 2020

TABELLA SALARIALE OPERAI A TEMPO DETERMINATO RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA GIORNALIERA

LIVELLO	Minimo Nazionale con CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	50,58	15,40	65,98
Liv. 5	58,30	17,75	76,05
Liv. 4	61,56	18,74	80,30
Liv. 3	67,27	20,48	87,75
Liv. 2	72,82	22,17	94,99

LIVELLO	Minimo Nazionale senza CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	51,35	15,63	66,98
Liv. 5	59,07	17,98	77,05
Liv. 4	62,33	18,97	81,30
Liv. 3	68,04	20,71	88,75
Liv. 2	73,59	22,40	95,99

NOTE:
Agli operai a tempo determinato compete inoltre il trattamento di fine rapporto di lavoro nella misura del 9% della retribuzione conglobata e del salario di 2° livello contrattuale

Allegato 3

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Nelle aziende è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali o tra i lavoratori.

È comunque demandato alla contrattazione territoriale il compito di definire forme diverse, anche a carattere interaziendale, di individuazione del rappresentante territoriale alla sicurezza.

Modalità di elezione

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

Tale riunione può svolgersi anche in ambito interaziendale e coinvolgere lavoratori dipendenti da più aziende.

La riunione è convocata congiuntamente dalle R.S.A. o dalle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto chi avrà ottenuto il maggior numero di voti. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il Segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, redige il verbale dell'elezione. Tale verbale sarà trasmesso al datore di lavoro e alle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie il presente CCNL.

Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, permessi retribuiti pari a:

- 20 ore annue, nelle aziende che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;

- 25 ore annue, nelle aziende che occupano dipendenti per un numero di giornate annue superiori a 1.350.

Ai rappresentanti territoriali o interaziendali per la sicurezza spettano permessi retribuiti pari alla somma di quelli che ogni singola azienda dovrebbe concedere; in tal caso le singole aziende concorreranno alla spesa complessivamente prevista in quota proporzionale secondo modalità da concordare in sede di contrattazione territoriale.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 citato, lettere b, c, d, g, i, l, non è utilizzato il monte ore definito nel presente articolo.

I permessi retribuiti definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle R.S.A.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del decreto legislativo 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. Tali visite si possono svolgere anche congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.
b) Nei casi in cui il decreto legislativo 81/2008 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sul tema oggetto di consultazione, secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione, di cui l'azienda deve dotarsi, deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale.
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 decreto legislativo 81/2008. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 comma 2

custodito presso l'azienda nei casi previsti dal decreto legislativo 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.

La contrattazione territoriale definirà le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei rappresentanti territoriali per la sicurezza.

Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

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

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

Tale formazione dovrà comunque prevedere un iniziale programma base di 20 ore.

Il programma formativo dovrà comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio.

La contrattazione territoriale definirà le modalità per la formazione dei rappresentanti territoriali alla sicurezza e gli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa.

Uso di attrezzature munite di videoterminale

Fermo restando quanto previsto al titolo VII del decreto legislativo 81/2008, il lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico ed abituale, per almeno 4 ore giornaliere, ha diritto ad in-

terrompere la sua attività mediante pause di 10 minuti ogni sessanta minuti di applicazione continuativa.

Le pause sono considerate a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non sono riassorbibili all'interno di eventuali accordi che prevedono riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

È vietata la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.

Organismo bilaterale

In seno all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 3 del CCNL è istituita una commissione paritetica, composta da un rappresentante effettivo ed un supplente di ogni organizzazione firmataria il CCNL, per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Tale commissione svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del decreto legislativo 626/94 in particolare:

- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevanti nelle imprese in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo 626/94;
- 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 associazioni e dei lavoratori ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori ed imprenditori;
- promuovendo indagini sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i rappresentanti alla sicurezza che per i lavoratori;
- eventuali altre attività concordate tra i soggetti firmatari del CCNL.

La commissione avrà inoltre il compito di esaminare tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

Le parti interessate (datore di lavoro, lavoratore o loro rappresentanti) segnate a sottoporre alla commissione le eventuali controversie insorte al fine di ricevere, ove possibile, una soluzione concordata.

Impegno a verbale

Qualora successivamente alla stipula del presente accordo siano approvate disposizioni di legge modificative delle disposizioni del decreto legislativo 81/2008 cui si riferisce il presente accordo, le parti si impegnano ad incontrarsi per adeguare le norme dell'accordo alle innovazioni legislative.

Allegato 4

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'mpresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, inclusi i lavoratori con contratto di lavoro part-time (da computarsi in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale) e i lavoratori a tempo determinato da computarsi in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro, 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 Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014 e successive modifiche, e che siano firmatarie del CCNL*.

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

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

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

---

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

2. Composizione della R.S.U.

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Ai fini dell'elezione dei componenti RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

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

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto **dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014**, 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;

4. 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.

5. 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.

6. 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/trici 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 di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito. Per cambio di appartenenza sindacale deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Fai, Flai e Uila.

In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale, il lavoratore decade dalla carica di RSU se:

- si iscrive ad un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di un'organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. 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 è demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

8. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori 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.

9. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente 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.

10. Rinvio all'Accordo Quadro

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo sono da considerarsi direttamente applicabili le previsioni contenute nel T.U. 10 gennaio 2014 siglato da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e successive modifiche.

Clausola finale

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

Esso comporta per FAI, FLAI e UILA di non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti alle 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.

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, provvederanno 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/lavoratrici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/lavoratrici 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 e quella definita dal T.U. del 10 gennaio 2014 e successive modifiche;

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 all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/lavoratrice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei/delle componenti **la RSU** da eleggere **nel** collegio.

4. Commissione elettorale

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

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

5. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- 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;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- 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/lavoratrici, 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/Scrutatrici

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

La designazione degli/delle scrutatori/scrutatrici 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 avviene 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/elettrice all'atto della votazione dal/dalla 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/elettrice 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/delle 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 avverranno di norma contestualmente.

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

12. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 7 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/delle elettori/elettrici aventi diritto al voto presso di esso.

14. Riconoscimento degli/delle elettori/elettrici

Gli/le elettori/elettrici 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/delle scrutatori/scrutatrici 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/elettrice, nell'elenco di cui al punto 13, la firma accanto al suo nominativo.

16. Operazioni di scrutinio

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

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, sarà 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 l'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, proce-

de 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, che sarà trasmesso anche al Comitato provinciale dei Garanti.

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, ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei Garanti, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

18. Comitato dei Garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei 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/dalla Direttore/Direttrice della ITL 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, 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/delle 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, con preavviso di mesi 4 (quattro).

Allegato 5

REGOLAMENTO NAZIONALE PER L'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Il giorno 25 gennaio 1993 nella sede della Associazione Provinciale degli Industriali - Via Valfonda, 9 - Firenze

tra

UNIMA (Unione Nazionale imprese di Meccanizzazione Agricola) aderente alla Confindustria e Flai-Cgil, Fisba-Cisl e Uila-Uil è stato concordato il seguente regolamento nazionale per l'assistenza contrattuale.

Art. 1

Per le prestazioni di carattere contrattuale e sindacale che le Organizzazioni contraenti, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale dl Lavoro per i dipendenti da imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura, svolgono rispettivamente a favore e tutela dei componenti delle categorie e dei corrispondenti datori di lavoro sia direttamente in sede nazionale che nelle sedi provinciali, attraverso le loro rispettive organizzazioni paritetiche, in applicazione di leggi, di regolamenti e dell'art. 29 del contratto collettivo, è fissato un contributo nella misura dello 0,50 per cento, calcolato sul salario giornaliero. Tale contributo, per lo 0,25 a carico dei lavoratori e per lo 0,25 a carico del datore di lavoro, è devoluto alle stesse Organizzazioni nazionali.

Art. 2

La quota a carico del lavoratore prevista dall'art. 1, sarà trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione e versata, congiuntamente alla quota a carico dell'azienda, mensilmente alla struttura datoriale territorialmente competente. Le Organizzazioni provinciali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente accordo modificheranno le tabelle salariali contrattuali prevedendo la trattenuta di cui all'art. 1 in aggiunta a quelle di legge, dal 1° gennaio 1993.

Art. 3

I contributi riscossi per effetto di quanto stabilito dall'art. 1, dovranno essere versati semestralmente presso il conto corrente bancario indicato dall'U-

NIMA (Unione Nazionale Imprese di Meccanizzazione Agricola - Roma) entro il mese successivo alla scadenza di ogni semestre, accompagnati dall'elenco riepilogativo riportante i nominativi dei soggetti versanti e le rispettive cifre corrisposte.

Art. 4

La riscossione dei contributi di cui all'art. 1 del presente Regolamento sarà effettuata attraverso un Ente o Istituto scelto dalle Organizzazioni firmatarie del presente Accordo. Tra queste e il soggetto incaricato della riscossione dovrà essere stipulata apposita convenzione che dovrà stabilire le date della messa in esazione dei contributi, le spese per la messa in esazione e la riscossione di essi, le modalità di esazione, le modalità di versamento delle somme riscosse agli istituti bancari di cui al n.3.

Art. 5

Alla verifica dell'effettiva operatività di quanto previsto dal presente regolamento ed al riparto tra UNIMA e OO.SS. firmatarie del CCNL provvederà il comitato paritetico di cui all'art. 4 del vigente CCNL.

Art. 6

Il presente accordo ha la durata di tre anni a decorrere dal l° gennaio 1993 e sarà tacitamente rinnovato per uguale periodo, se non disdettato da una delle Organizzazioni contraenti con lettera raccomandata A.R. almeno sei mesi prima della scadenza.

UNIMA — Flai Cgil, Fisba Cisl, Uila Uil

Firenze, 25 Gennaio 1993

Allegato 6

VERBALE DI ADESIONE
AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori dipendenti delle Imprese che esercitano attività agromeccanica (contoterzismo in agricoltura). 2018/2020

Oggi16-07-2018 presso Sede CAI via Nomentana, 303 sono presenti i sigg. Sara Palazzoli, Segretaria Nazionale della Flai-Cgil, Giovanni Mattoccia, per la Segreteria Nazionale Fai-Cisl; Teresa Annunziata , per la Segreteria Nazionale della Uila-Uil

nonché

Sandro Capellini, Vice Presidente di CAI - Confederazione Agromeccanici e Agricoltori Italiani, Massimo Alberghini, Giunta CAI, Gianluca Ravizza, Giunta CAI, Aproniano Tassinari, Presidente di UNCAI - Unione Nazionale Contoterzisti agromeccanici Industriali.

premesso che

1. conclusa positivamente la trattativa per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle Imprese che esercitano attività agro meccanica (Contoterzismo in agricoltura) per il periodo 2018/2020, le parti sindacali, Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil da una parte e CAI dall'altra , hanno sottoscritto verbale di accordo in data 10 maggio 2018;
2. UNCAI ha preso atto del contenuto della suddetta intesa e della relativa bozza di CCNL;
3. UNCAI approvandone integralmente i contenuti decide di applicare alle proprie ditte associate il suddetto CCNL.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

a) UNCAI, come sopra rappresentata, dichiara di formalizzare la completa adesione al CCNL di cui in premessa applicandolo, nella sua interezza, a tutte le proprie associate;

b) Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil e CAI dichiarano di prendere atto della decisione di UNCAI, a cui nulla osta;
c) le parti, pertanto, dichiarano che il suddetto CCNL, sottoscritto il 10 maggio 2018 tra CAI e FlaiCgil, Fai-Cisl e Uila-Uil, sarà applicato a tutte le aziende associate sia a CAI sia a UNCAI;
d) Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil e CAI preso atto di quanto sopra, con particolare riferimento a quanto esplicitato nel punto a), concordano di accogliere una eventuale specifica richiesta di UNCAI, quale associazione datoriale, nella prassi di rinnovo e nei contenuti del CCNL.

per FLAI-CGIL

per UNCAI

Per FAI-CISL

per CAI

Per UILA-UIL

INDICE

ALLEGATI

Febbraio/2019
Eurografica2 Srl - Roma