

## VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO

TRA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI – ASSOCAP rappresentata dal Direttore Romano Magrini, assistito dai consulenti dell'Associazione Gianfranco Calabria e Giuseppe Murgida

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL rappresentate dalle rispettive Segreterie Nazionali per FAI CISL da Raffaella Buonaguro, Stefano Faiotto e Mariagrazia Oppedisano, per FLAI CGIL da Silvia Spera e Raffaele Falcone, per UILA UIL da Enrica Mammuccari e Teresa Annunziata, assistiti dalle delegazioni trattanti

il giorno 12 dicembre 2023 in Roma presso la sede di ASSOCAP, in via ventiquattro maggio 43, si è definita la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dei Consorzi Agrari per il quadriennio 1° gennaio 2024-31 dicembre 2027

### PARTE ECONOMICA

#### STIPENDIO BASE

Lo stipendio base del 3° Livello viene incrementato complessivamente di € 190,00, al lordo delle ritenute di legge, con le decorrenze sotto specificate dei seguenti importi mensili:

- dal 1° gennaio 2024 € 50,00
- dal 1° gennaio 2025 € 50,00
- dal 1° gennaio 2026 € 45,00
- dal 1° gennaio 2027 € 45,00

#### INDENNITA' VARIE

L'indennità di cassa di cui all'articolo 35, comma 1, viene rideterminata nella misura di € 55,00.

L'indennità di funzione di cui all'articolo 35, comma 7, viene rideterminata nelle seguenti misure:

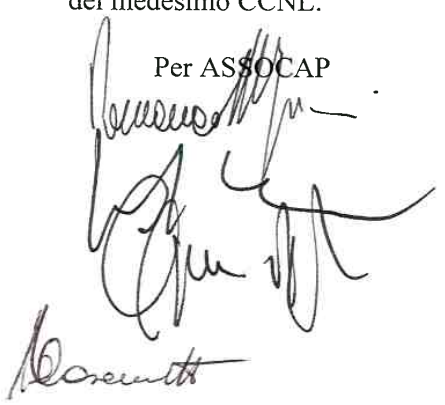
- 1° livello quadri € 335,50
- 1° livello € 192,50
- 2° livello € 115,50

L'indennità di laurea, di cui all'articolo 35, comma 9, viene riconosciuta, dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, anche ai lavoratori in possesso di laurea triennale nella misura del 60 % di quella prevista nel medesimo comma 9.

### PARTE NORMATIVA

Le modifiche ed integrazioni che si conviene di apportare alla parte normativa del CCNL sono recate nell'Allegato al presente verbale con specifica evidenziazione in grassetto rispetto al previgente testo del medesimo CCNL.

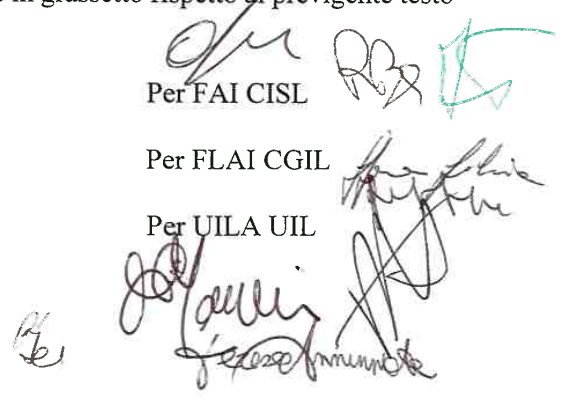
Per ASSOCAP



Per FAI CISL

Per FLAI CGIL

Per UILA UIL



## ALLEGATO AL VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO

### PARTE NORMATIVA

Art. 1 - SISTEMA CONTRATTUALE, DECORRENZE, DURATA E PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L.

1. Il sistema contrattuale, di cui al presente articolo, intende dare attuazione ai principi ispiratori dei protocolli interconfederali, le cui disposizioni, anche non riprodotte, s'intendono qui integralmente richiamate. Alla luce di quanto sopra il **suddetto sistema contrattuale** prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro e ~~un secondo livello di una contrattazione aziendale di secondo livello~~ per le materie delegate.
2. Il **presente** contratto collettivo nazionale ~~per i~~ **si applica ai lavoratori dipendenti dei Consorzi Agrari e ai lavoratori dipendenti delle società di capitali partecipate dai Consorzi agrari ai sensi dell'articolo 2, comma 2-bis, della legge 28 ottobre 1999, n. 410**, avrà durata quadriennale sia per la parte economica che per la parte normativa e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite PEC, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.
3. Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il ~~27~~ **4 maggio 2017 2022** e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio ~~2020~~ **2024** e scade il 31 dicembre ~~2023~~ **2027**.
4. Le richieste per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite PEC, almeno ~~cinque~~ **tre** mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte ~~nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse~~ **almeno due mesi prima della suddetta scadenza** in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello disdetto. Nei sette mesi decorrenti dalla data di presentazione delle richieste, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
5. L'aumento economico, definito dal rinnovo contrattuale, decorre dal primo giorno del mese successivo alla scadenza del contratto. Qualora nel termine dei successivi tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. non si sia raggiunto alcun accordo per il suo rinnovo, le Parti definiranno gli aspetti economici relativi al periodo di carenza contrattuale.

Art. 2 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

1. In ogni singolo Consorzio verrà stipulato un ~~accordo~~ **contratto** integrativo del presente contratto tra i rappresentanti del Consorzio e le R.S.U./R.S.A., unitamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. **Potrà, in alternativa, essere stipulato un contratto integrativo nelle società di capitali partecipate dai Consorzi Agrari ai sensi del citato articolo 2, comma 2-bis, della legge n. 410 del 1999 tra i rappresentanti della società e il**

**coordinamento di gruppo delle R.S.U./R.S.A., unitamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. Con apposito accordo aziendale verrà definita la disciplina per la formazione e il funzionamento del suddetto coordinamento.**

2. La contrattazione a livello aziendale riguarderà esclusivamente le materie, indicate nei ~~suecessivi~~ commi 1, 5 e 6, per le quali il contratto nazionale rinvia la definizione alle Parti aziendali, nei limiti e secondo le procedure di seguito precisate, nel rispetto del principio secondo cui la contrattazione aziendale non dovrà riguardare materie già definite a livello nazionale.
3. **Gli accordi I contratti** integrativi aziendali hanno durata quadriennale e la loro stipulazione non potrà comunque avvenire prima che sia trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del c.c.n.l. Le proposte per il rinnovo **dell'accordo del contratto** di secondo livello dovranno essere inviate al Consorzio e ad ASSOCAP tre mesi prima della scadenza ed il Consorzio dovrà avviare la trattativa entro un mese dal ricevimento delle stesse. In caso di mancato accordo le Parti nazionali interverranno per verificare i motivi che lo hanno impedito per tentare di rimuoverli.
4. Le Parti nazionali assumono l'impegno di intervenire per garantire i principi sopra affermati, qualora in sede locale ne venisse richiesta la deroga.
5. La contrattazione aziendale riguarda le materie il cui rinvio è stato espressamente previsto dal presente c.c.n.l. dagli artt. 4, 8, 15 (secondo e terzo comma), 22 (sesto, ottavo, nono comma e decimo comma), 23 (terzo comma), 26 (terzo, quinto e settimo comma), 30 (quinto comma), 33 (secondo comma), 35 (terzo, quarto e sesto comma), 39 (secondo, terzo, quarto, sesto e settimo comma), 40, 45, 51 (primo, terzo e quarto comma).
6. Sarà, inoltre, di competenza della contrattazione aziendale la definizione delle modalità, dei criteri e degli obiettivi a cui dovranno essere collegate le erogazioni salariali di secondo livello, denominate premio di risultato, che dovranno tassativamente avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e previdenziale stabilito dalla normativa vigente in materia di incentivazione della contrattazione di secondo livello.
7. Tali erogazioni dovranno essere variabili e non predeterminabili, in quanto strettamente collegate al parziale o totale conseguimento degli obiettivi prefissati e non saranno utili ai fini di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
8. Gli obiettivi a cui saranno collegate le erogazioni salariali definite a livello aziendale, dovranno essere correlati ai risultati legati all'andamento economico del Consorzio Agrario, quale si desume dal bilancio aziendale, oppure alla verifica di positivi risultati derivanti da una diversa organizzazione del lavoro concordata tra le Parti al fine di conseguire, anche mediante il ricorso a flessibilità di orario di lavoro e/o alla realizzazione di programmi intesi a ottenere incrementi di produttività o miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi forniti agli operatori agricoli.
9. Nei Consorzi Agrari nei quali non è stata rinnovata la contrattazione integrativa aziendale sarà definito, d'intesa con la rappresentanza sindacale aziendale (RSU/RSA), laddove costituita, un premio annuale di risultato, collegato ai fini della detassazione a criteri di misurazione economica desumibili dalle risultanze del bilancio o, nel caso dei Consorzi in liquidazione coatta amministrativa con autorizzazione all'esercizio provvisorio delle attività di impresa, della situazione

Rossetto

riepilogativa annualmente trasmessa al Ministero che esercita la vigilanza. I suddetti criteri faranno riferimento, progressivamente, all'incremento del rapporto tra fatturato e numero dei dipendenti, alla differenza positiva tra valore e costi della produzione (punti A - B del bilancio) e al positivo risultato di esercizio.

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

### Art. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONFRONTO PARTECIPATIVO

1. Le Parti s'impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali più efficace ed incisivo che a tutti i livelli sia in grado non solo di prevenire eventuali situazioni di conflittualità, ma anche di garantire un confronto sulle politiche organizzative e societarie che incidano sulle attività svolte dai Consorzi Agrari e sull'ordinario svolgimento delle attività lavorative. In particolare, le Parti convengono sull'utilità di potenziare i meccanismi di informazione e confronto partecipativo in merito alle decisioni che i Consorzi assumono sull'innovazione, l'organizzazione del lavoro, i processi di fusione, di terziarizzazione del lavoro e la formazione tramite appositi incontri da svolgersi con le rispettive rappresentanze territoriali e aziendali.
2. Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle esigenze di una programmazione che tenga conto dello sviluppo sia dell'occupazione, con particolare riguardo ai giovani, sia delle attività consortili, in collegamento alle eventuali iniziative regionali per il settore dell'agroindustria, convengono che i diritti d'informazione siano articolati a livello nazionale, regionale e aziendale. Le Parti in relazione a situazioni che possano verificarsi che riguardino la generalità dei Consorzi Agrari, verificheranno la possibilità di posizioni concertate nei riguardi delle istituzioni sia a livello centrale che in sede regionale, nel caso i problemi insorti riguardino le imprese di una o più regioni.
3. A livello nazionale la commissione bilaterale nazionale ristretta, costituita con il c.c.n.l. del 6 marzo 1998, potrà svolgere compiti di monitoraggio, studio e indirizzo delle politiche di settore elaborate dalle istituzioni inerenti le attività di diretto interesse dei Consorzi Agrari oltre che effettuare un esame congiunto dei temi generali riguardanti la riforma e ristrutturazione del settore consortile, la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, i problemi connessi all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro, **la sostenibilità ambientale, la previdenza complementare, le misure di integrazione al reddito, l'agricoltura di precisione, l'innovazione dei processi produttivi nel sistema dei Consorzi Agrari, monitoraggio sull'utilizzo del lavoro agile.**
4. Entro il 31 maggio di ogni anno, nell'ottica di avviare e consolidare i meccanismi di informazione e di confronto, ASSOCAP illustrerà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori i risultati produttivi e commerciali conseguiti dai Consorzi nell'anno precedente e i dati previsionali elaborati per l'anno in corso riguardanti le stesse materie. Saranno, inoltre, illustrati i programmi di attività deliberati con particolare riguardo all'occupazione, all'insediamento di nuove attività produttive, ad eventuali

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

programmi riorganizzativi, allo sviluppo di nuove tecnologie e all'indirizzo degli investimenti.

5. Il confronto partecipativo riguarderà anche gli investimenti realizzati, evidenziandone gli aspetti operativo-funzionali e le conseguenze per i lavoratori sul piano occupazionale e professionale. Nel corso dei suddetti incontri ASSOCAP fornirà anche informazioni sui finanziamenti pubblici erogati o richiesti nel quadro delle leggi vigenti.
6. Sempre in sede nazionale, ASSOCAP fornirà dati sul numero dei dipendenti dei Consorzi, distinti per sesso, per qualifica e per classi di età, nonché sulla prevedibile evoluzione dei dati stessi in relazione agli investimenti programmati.
7. Le informazioni relative a eventuali piani di riorganizzazione e sviluppo elaborati dai Consorzi Agrari, verranno discusse in tempi diversi e in rapporto al completamento dell'elaborazione dei piani medesimi ma comunque prima dell'avvio degli stessi processi.
8. Ai vari livelli regionali saranno tenuti incontri tra ASSOCAP e le strutture sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, per informazioni che riguarderanno le seguenti materie:
  - a) le strutture programmate nonché quelle realizzate nell'anno precedente allo scopo di fornire un adeguato sostegno alle attività dei soci dei Consorzi Agrari, in coerenza con le iniziative assunte per lo sviluppo dell'economia agricola a livello regionale;
  - b) le iniziative adottate dai singoli Consorzi o da essi programmate per nuovi insediamenti produttivi nel territorio regionale;
  - c) finanziamenti pubblici nazionali e regionali, erogati ai Consorzi Agrari per le iniziative di cui sopra;
  - d) il livello occupazionale dei Consorzi operanti nel territorio considerato, con dati relativi al numero dei lavoratori distinti per sesso per qualifica e per classi di età, anche in relazione alla prevedibile evoluzione occupazionale indotta dai programmi di investimento.
9. Nelle riunioni di cui ai commi precedenti, le Parti esprimeranno le proprie autonome valutazioni sui programmi esposti, valutazioni che saranno riportate, unitamente ai dati forniti, in apposito verbale che sarà redatto nel corso delle stesse riunioni.
10. A livello aziendale, le direzioni dei Consorzi daranno informazioni alle R.S.U./R.S.A. e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, sui programmi di investimento riguardanti nuove attività, al fine di esaminare i riflessi di tali iniziative sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sui percorsi formativi che si rendessero necessari.
11. Preventivi incontri avranno luogo in caso di fusioni, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali, modificative dell'organizzazione del lavoro, in relazione ai consistenti riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.
12. In caso di scorporo di talune attività, i Consorzi daranno preventiva informazione alle R.S.U./R.S.A. dei relativi piani in apposito incontro preliminare all'esame congiunto previsto dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.
13. Specifici incontri avranno, inoltre, luogo per informative e chiarimenti sui piani di risanamento e rilancio dei singoli Consorzi Agrari, al fine di perseguire convergenze nella soluzione dei problemi aziendali.
14. Nel verificarsi delle circostanze di cui ai commi precedenti, i Consorzi Agrari, confrontandosi con le Organizzazioni Sindacali, utilizzeranno gli strumenti

legislativi e contrattuali previsti dalla legislazione vigente per la salvaguardia del reddito dei lavoratori e dei livelli occupazionali.

15. In relazione alla scadenza prevista dalla normativa pro tempore vigente delle autorizzazioni all'esercizio provvisorio delle attività di impresa concesse ai Consorzi in liquidazione coatta amministrativa, in relazione alle situazioni che potrebbero presentarsi, sarà osservata la seguente procedura:
- a) nel caso un Consorzio in liquidazione coatta amministrativa sia in grado di presentare la domanda di concordato ai sensi dell'articolo 214 della Legge Fallimentare, prima del deposito della stessa presso il Tribunale competente, le Parti locali verificheranno quali saranno le ricadute occupazionali sia nel caso del ritorno *in bonis* dell'Azienda, sia nel caso che successivamente a tale circostanza si renda indispensabile procedere a una fusione con altro Consorzio;
  - b) qualora la domanda di concordato presentata non venga omologata o che si renda improponibile la domanda di concordato, le Parti locali esamineranno quali soluzioni alternative si possano perseguire ed in particolare quali ricadute occupazionali si potrebbero verificare nell'ipotesi che venga autorizzata dall'Autorità preposta alla vigilanza, la cessione a qualunque titolo dell'azienda o del ramo di azienda costituito dall'esercizio provvisorio in favore di altro Consorzio, ovvero di cooperativa agricola operanti nella stessa Regione o Regione confinante che siano in amministrazione ordinaria;
  - c) nel caso di cessione di azienda o di ramo di azienda, ~~ai sensi dell'articolo 210, secondo comma, della Legge Fallimentare~~ il Consorzio cedente e l'impresa o la cooperativa acquirente dovranno osservare la procedura stabilita dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni, precisando quale sarà il c.c.n.l. ed il trattamento assicurativo/previdenziale che verrà applicato al personale che passerà alle sue dirette dipendenze, fermo restando il mantenimento dei trattamenti precedentemente operanti. Se la cooperativa acquirente prende la denominazione di Consorzio Agrario ai sensi dell'art. 9 della legge n. 99 del 2009, detta cooperativa dovrà contestualmente assumere anche l'obbligo di applicare al personale ad essa trasferito il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva per i dipendenti dei Consorzi Agrari.
16. Nell'ipotesi che la procedura e gli impegni sopra definiti non venissero osservati, le Parti Nazionali chiederanno congiuntamente all'Autorità di vigilanza la convocazione di un tavolo per l'esame della vertenza prima che da parte sindacale vengano avviate azioni per violazione dei patti contrattuali sottoscritti.
17. In caso di fusioni, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali modificative dell'organizzazione del lavoro, le Parti locali si incontreranno per una verifica della posizione professionale dei lavoratori. Analoga verifica, in presenza delle situazioni di cui sopra, sarà effettuata per quanto riguarda l'applicazione delle normative contenute negli articoli 39 e 40 riguardanti le trasferte e i trasferimenti.
18. In caso di modifiche dell'organizzazione del lavoro comportanti l'istituzione in via permanente di turni di lavoro notturno, verrà garantito un incontro specifico anche con le Parti territoriali.

Art. 4 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. I Consorzi si impegnano, previa consultazione delle R.S.U./R.S.A., a organizzare il lavoro nel quadro della funzionalità dell'azienda, in modo da favorire l'arricchimento professionale dei lavoratori.
2. In questo senso le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze delle varie attività aziendali, ritenendo di comune interesse l'equilibrato evolversi della condizione dei lavoratori, delle tecnologie e della produttività.
3. Prima di disporre assunzioni di personale da assegnare a uno dei primi cinque livelli, i Consorzi esamineranno, sentite le R.S.U./R.S.A., la possibilità di coprire i posti relativi con elementi già in servizio, anche con contratto a termine, ritenuti idonei.
4. I Consorzi e le R.S.U./R.S.A. verificheranno annualmente, o su richiesta motivata di una delle Parti, il livello di professionalità raggiunto dai lavoratori in rapporto all'organizzazione del lavoro anche in relazione a eventuali programmi di formazione.
5. Non possono essere instaurati rapporti di consulenza con il personale dipendente cessato dal servizio per un periodo superiore a sei mesi. Di particolari e **specifiche** deroghe o eventuali proroghe, comunque eccezionali, sarà data comunicazione **preventiva** alle R.S.U./R.S.A. **al fine di consentire un confronto con esse.**
6. **Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di raggiungere la massima efficienza operativa e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, secondo quanto disciplinato dall'Accordo allegato al presente contratto (All. M).**

#### Art. 10 - AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

1. Le verifiche e i controlli dell'ambiente di lavoro e delle condizioni di salute dei lavoratori, verranno effettuate in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 81 del 2008 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Per la designazione del Rappresentante della sicurezza, le attribuzioni, la formazione e i permessi retribuiti allo stesso spettanti, si rinvia a quanto previsto nell'accordo del 22 dicembre 2009 (~~all. L~~ **all. I**). Il Rappresentante della sicurezza dei lavoratori darà la sua collaborazione alle operazioni per l'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, **anche con riferimento all'introduzione di nuove tecnologie produttive**, e, in relazione all'incarico assolto, potrà prendere visione della mappa dei rischi periodicamente aggiornata.
3. Sono considerate mansioni particolarmente pesanti la movimentazione manuale dei carichi di peso superiore ai trenta chilogrammi. Per la movimentazione manuale dei carichi dovranno essere adottate le misure previste all'articolo 168, secondo comma, del d.lgs. n. 81 del 2008.
4. **Al fine di condividere con i lavoratori dipendenti l'importanza del tema della sicurezza sui luoghi di lavoro e di sensibilizzare le parti del rapporto di lavoro in ordine alla necessità che lo svolgimento dell'attività lavorativa avvenga in condizioni di sicurezza, ogni anno nel giorno ..... si terrà nei Consorzi agrari e nelle società di capitali da essi partecipate ai sensi del citato articolo 2, comma 2-bis, della legge n. 410 del 1999 "La giornata per la sicurezza del lavoro", il cui svolgimento avverrà senza pregiudizio della normale attività lavorativa e senza oneri aggiuntivi per il datore di lavoro.**

5. A favore dei lavoratori identificati, formati e nominati come preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 2 del d.lgs. n. 81 del 2008, il Consorzio agrario garantisce la stipula di una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

Art. 11 - PARI OPPORTUNITA' – COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI - MOLESTIE

1. Le Parti, tenuto conto della Direttiva CE n. 73/2002, recepita dal d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145, in materia di parità di trattamento, favoriranno la promozione di azioni atte a valorizzare la professionalità del personale femminile e le condizioni di lavoro di detto personale, per quanto attiene ai congedi per cure e formativi, nonché la concessione compatibilmente con le esigenze organizzative del part time alle lavoratrici rientrate dal congedo per maternità. A tal fine viene istituita una Commissione bilaterale per l'esame dei problemi connessi alle pari opportunità.
2. In sede di riunione della predetta Commissione, ai sensi dell'art. 3 del presente contratto, verranno date indicazioni e notizie sugli sviluppi di carriera del personale femminile nei Consorzi Agrari e formulate proposte per l'attuazione della parità.
3. Le Organizzazioni sindacali potranno prospettare a tale riguardo problemi e situazioni particolari richiedenti un eventuale esame congiunto.
4. Per quanto riguarda i comportamenti discriminatori i Consorzi Agrari daranno attuazione e si atterranno alle disposizioni contenute nei decreti legislativi n. 215 e n. 216 del 2003 mentre per i comportamenti definiti di "mobbing" non esistendo una definizione legislativa del fenomeno si conviene di assumere a termini di riferimento di cosa debba intendersi la circolare dell'INAIL del 17 dicembre 2003, n.71.
5. Sarà compito della Commissione di cui al primo comma occuparsi anche delle problematiche connesse ai comportamenti di cui al comma precedente anche al fine di dirimere eventuali controversie eventualmente insorte in sede locale.
6. Alle lavoratrici, vittime di violenza di genere, in presenza dei presupposti di cui all'articolo 24 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 4 mesi e a percepire, durante tale periodo, un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per l'indennità di maternità. Il suddetto periodo, fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni previo accordo con la direzione del Consorzio agrario, è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
7. **Le Parti, condividendo la necessità di porre in essere tutte le azioni ritenute opportune al fine del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro, si impegnano a promuovere per quanto di rispettiva competenza le iniziative di cui all'Accordo allegato al presente contratto (all. L).**

Art. 12 - FORMAZIONE CONTINUA E CONGEDI PER LA FORMAZIONE



1. In relazione alle vigenti disposizioni in tema di formazione permanente dei lavoratori, anche con utilizzazione delle disponibilità in sede regionale del Fondo sociale europeo e del fondo a cui i Consorzi hanno destinato il contributo dello 0,30% in passato versato all'INPS, le Parti convengono che la formazione, **cui ha diritto ciascun lavoratore**, debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:
  - a) Acquisizione di professionalità specifiche in grado di rispondere alle esigenze delle aziende consortili;
  - b) Aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'obsolescenza della professionalità da loro posseduta;
  - c) Facilitazione del reinserimento del lavoratore rimasto assente per lunghi periodi a causa di infortuni sul lavoro, malattia o maternità, congedi di cui al presente contratto;
  - d) Accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e trasformazione organizzativa e di innovazione digitale e tecnologica nel sistema consortile.
2. I Consorzi, in apposito incontro, comunicheranno alle RSA/RSU i programmi formativi che intendono avviare in conformità agli obiettivi indicati al comma precedente, precisando la durata, il numero dei lavoratori interessati, suddivisi per sesso e le esigenze di preparazione professionale ai fini della copertura di posizioni funzionali carenti; in detti incontri, le RSA/RSU potranno presentare loro proposte formative. A conclusione del programma formativo i Consorzi, in apposito incontro, forniranno a consuntivo informazioni sui risultati del percorso attuato e sulle eventuali implicazioni organizzative. Le RSA/RSU potranno fornire le loro valutazioni sia sui programmi formativi, sia sui dati consuntivi illustrati.
3. Ai sensi dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n.53, i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro a fini formativi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dodici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. È fatto obbligo al lavoratore all'atto dell'assunzione dichiarare l'avventura fruizione nel corso di precedenti prestazioni lavorative di periodi di sospensione del rapporto di lavoro per formazione.
4. La sospensione del rapporto per fini formativi può essere richiesta per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dall'azienda.
5. I congedi formativi danno diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione e comportano la sospensione agli effetti di tutti gli istituti contrattuali dell'anzianità di servizio. Detti congedi non sono cumulabili con le ferie, la malattia, o altri permessi. Una grave infermità intervenuta nel corso della fruizione dei congedi in questione comporta la sospensione del congedo.
6. La richiesta di fruire del congedo formativo deve essere inoltrata alla direzione del consorzio con un preavviso non inferiore a un mese per congedi fino a dieci giorni e a due mesi per congedi di durata superiore. È in facoltà dell'azienda negare o differire il congedo solo per comprovate esigenze organizzative e produttive. La richiesta può essere negata o differita nel caso in cui:
  - a) Non vi sia presente nell'azienda altra persona idonea all'espletamento della mansione assolta dal lavoratore anche mediante trasferimento temporaneo di un lavoratore da altre unità produttiva.

- b) Il lavoratore svolga funzioni di coordinamento di altri lavoratori o abbia la responsabilità di un settore aziendale di rilevante importanza;
  - c) I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi non dovranno superare il 5% nel limite minimo di una unità del personale in servizio, fermo restando che dovrà essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento delle attività lavorative.
7. L'accoglimento della richiesta sarà comunicato al lavoratore a seconda dei casi entro quindici o trenta giorni dalla data di ricevimento della stessa.
8. Il lavoratore in congedo formativo può richiedere, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una anticipazione del trattamento di fine rapporto in deroga ai criteri stabili dell'articolo 2120 codice civile e dell'accordo del 4 maggio 2022 (all. F) sulle anticipazioni del predetto trattamento.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti individuano nel "Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua in Agricoltura" (FOR.AGRI) il fondo di riferimento per i Consorzi Agrari e le società di capitali da essi partecipate ai sensi del citato articolo 2, comma 2-bis, della legge n. 410 del 1999 al fine di promuovere e finanziare piani formativi destinati ai propri lavoratori dipendenti.

Le parti, ritenendo strategico l'obiettivo della formazione continua dei lavoratori dipendenti, si impegnano ad avviare forme di collaborazione con istituti scolastici nonché università per la creazione di specifici percorsi formativi utili all'acquisizione di conoscenze e competenze per i lavoratori funzionali alle esigenze del sistema dei Consorzi Agrari.

### Art. 15 - CONTRATTI A TERMINE E LAVORO STAGIONALE

1. Contratti di lavoro a tempo determinato, in presenza di esigenze temporalmente definite, potranno essere stipulati ai sensi della legislazione vigente, nonché ai sensi dell'art. 8 della legge 23 luglio 1991, 223. Detto tipo di contratto potrà inoltre essere stipulato anche con lavoratori assunti con rapporto a tempo parziale. Qualora il rapporto a termine a seguito di proroghe o rinnovi superi una durata di **trentasei 24** mesi, indipendentemente dalle eventuali interruzioni intervenute per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto si considera a tempo indeterminato.
2. Nelle attività a carattere stagionale, per le quali è possibile ricorrere a contratti di durata collegata alle campagne stagionali, si darà la precedenza a lavoratori in possesso di idonea qualificazione professionale che già hanno prestato la loro opera per dette attività sempre che ne abbiano fatta richiesta entro sei o tre mesi dalla cessazione del rapporto a seconda che lo stesso abbia avuto una durata superiore o inferiore a sei mesi. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.
3. Potrà essere assunto personale con contratto di lavoro stagionale per le seguenti attività:
  - a) ammassi stagionali di prodotti agricoli;
  - b) raccolta e/o essiccazione dei cereali e dei semi oleosi;
  - c) lavorazioni stagionali di selezione sementi;

- d) campagne stagionali per la distribuzione di antiparassitari, concimi, sementi e mangimi;
  - e) campagne stagionali per l'acquisizione di polizze assicurative, anche in applicazione delle normative dei consorzi di difesa;
  - f) intensificazione stagionale di produzione e confezionamento di materie utili all'agricoltura;
  - g) campagne stagionali per la lavorazione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli;
  - h) assistenza tecnica alle macchine agricole di impiego stagionale e/o in periodo di campagna;
  - i) vendite e confezionamento di alimentari nei periodi pre-natalizi o pre-pasquali;
  - j) lavorazioni stagionali in campo nell'ambito di progetti sperimentali di ricerca e sviluppo promossi dai Consorzi Agrari o dalle società di capitali da essi partecipate dai Consorzi agrari ai sensi dell'articolo 2, comma 2-bis, della legge 28 ottobre 1999, n. 410.**
4. Per le attività stagionali di cui al comma 3, nonché per quelle individuate con accordo aziendale, non trova applicazione la disposizione che limita a <sup>24</sup> ~~trentasei~~ mesi i contratti a termine stipulati con i lavoratori stagionali, che abbiano diritto di precedenza nelle assunzioni ai sensi del comma 2.
5. Per le attività sopra elencate e per quelle individuate in sede di accordi aziendali, il personale in servizio con contratto a tempo determinato non potrà superare il 15 % del personale con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui avvengono le assunzioni, salvo deroghe convenute tra direzione del Consorzio e la R.S.U./R.S.A..

#### ART. 19 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - QUALIFICHE AI FINI PENSIONISTICI

##### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono ~~di istituire una~~ che la Commissione paritetica nazionale **istituita** con il compito di verificare l'inquadramento professionale previsto all'articolo 19 del presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, con riferimento anche all'organizzazione del lavoro, alle funzioni ed alla struttura dei Consorzi Agrari, al fine di valorizzare la polifunzionalità e la polivalenza lavorativa **completerà i propri lavori entro il 30 giugno 2024**

##### Art. 22 - ORARIO DI LAVORO

1. Senza che quanto di seguito previsto comporti alcuna innovazione in materia di durata massima dell'orario settimanale di lavoro disciplinata dalle norme di legge, la durata dell'orario di lavoro viene stabilita come segue:
- a) 39 ore settimanali per il personale soggetto alla limitazione di orario di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, nonché per i magazzinieri, per i commessi di negozio o di spaccio, per gli addetti ai centralini, per i fattorini e per gli autisti che compiano anche operazioni di carico e scarico;

- b) 45 ore settimanali per il personale di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modifiche e integrazioni, fatta eccezione per quello indicato al precedente punto a).
2. La durata media della prestazione annua è, pertanto, stabilita, in 2028 ore per i lavoratori di cui al punto a) del comma precedente, per cui rientra nell'ambito del lavoro supplementare che non dà luogo a qualificare come straordinaria la prestazione lavorativa fornita tra la media annua dell'orario normale contrattuale di 2028 e la media annua dell'orario legale di 2080 ore. La prestazione dei lavoratori di cui al punto b) può, in relazione a esigenze aziendali, essere articolata nell'ambito della media annua di 2340 ore, senza dar luogo al ricorso a prestazioni straordinarie.
  3. Il personale di cui al punto b) del primo comma, per le ore di lavoro compiute oltre le 39 settimanali e fino alle 45, sarà compensato con il 100% della normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'articolo 23.
  4. Ai lavoratori del 1° e 2° livello, ai quali sia richiesta una prestazione lavorativa nella giornata del sabato, dopo la conclusione della settimana lavorativa, per le ore di lavoro prestate sarà riconosciuto un compenso pari alla normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23. Dette quote orarie sono assorbibili fino a concorrenza dal compenso che il Consorzio già corrisponde con emolumenti a carattere continuativo, anche a cadenza annuale, aventi la medesima finalità.
  5. In sostituzione delle festività religiose soppresse, verranno riconosciuti, con gli stessi criteri stabiliti per le ferie, (rapporto 1,2) quattro giorni (26 ore) di riposo retribuito ogni anno, con facoltà di pagamento a fine anno degli eventuali permessi non usufruiti.
  6. Saranno, inoltre, concessi, a titolo di riduzione di orario, permessi retribuiti di otto ore annue. In sede aziendale potranno essere stipulati accordi per il godimento in forma collettiva di detti permessi. I Consorzi potranno eventualmente recuperare nel limite di otto ore all'anno, le mezze festività concesse per tradizione ai dipendenti o convenute negli accordi di secondo livello. Con decorrenza 1° gennaio 2004 ulteriori 4 ore di permesso retribuito all'anno saranno concesse a titolo di riposi individuali al personale che presta la sua attività su tre turni per cinque giorni settimanali. Detti permessi saranno individualmente fruiti per tanti 46<sup>esimi</sup> quante sono state le settimane di prestazione in turno su tre turni per cinque giorni. In caso di attività organizzata su tre turni per sei giorni settimanali, fermi restando i criteri individuali di fruizione, i permessi retribuiti a decorrere dal 1° gennaio 2004 sono di 8 ore all'anno. In caso di prestazione su tre turni giornalieri dovrà essere garantito il diritto a un riposo continuativo di undici ore ogni ventiquattro.
- 6-bis. Ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concesse otto ore di permesso per partecipare a corsi di formazione su materie inerenti alle mansioni svolte. I lavoratori che potranno fruire contemporaneamente di detti permessi non possono comunque superare il 5 % del totale della forza occupata, garantendo comunque in ogni reparto il regolare svolgimento dell'attività produttiva.**
7. L'orario settimanale di lavoro, è di norma articolato su cinque giornate lavorative. La distribuzione dell'orario di lavoro per i magazzini e i negozi di vendita, dovrà essere articolata in modo da garantire l'osservanza delle norme comunali che regolano l'apertura degli esercizi commerciali svolgenti analoghe attività.
  8. Le modalità di attuazione dell'orario, saranno stabilite previo incontro con le R.S.U./R.S.A. Analogamente si opererà per l'adozione di particolari orari di lavoro settimanali, nell'ambito della media annuale di prestazione legale di cui al precedente

secondo comma, connessi all'intensificazione di determinate attività in periodo stagionale.

9. In caso di passaggio dai sei giorni lavorativi alla settimana corta, o viceversa, le modalità di attuazione saranno stabilite d'intesa con le R.S.U./R.S.A..
10. Qualora nel periodo estivo i Consorzi Agrari adottino, previa consultazione delle R.S.U./R.S.A., particolari orari ridotti rispetto agli orari contrattualmente stabiliti, i Consorzi stessi potranno recuperare negli altri mesi le ore effettuate in meno nel suddetto periodo in modo che, nel corso di dodici mesi, siano rispettati mediamente gli orari contrattuali.
11. Per la durata massima dell'orario di lavoro dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni, valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti del 17 ottobre 1967, n. 977.
12. I ritardi sull'inizio della prestazione lavorativa o la sua anticipata cessazione, fatta salva l'applicazione delle norme disciplinari, comporteranno una corrispettiva riduzione della retribuzione. In sede aziendale con le RSU/RSA potranno essere individuati, in alternativa al recupero della retribuzione derivante dalla mancata prestazione, sistemi compensativi.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, tenuto conto della disciplina sul lavoro agile recata dalla legge n. 81 del 2017 nonché del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021, si impegnano a valutare le modalità dello svolgimento del lavoro agile da parte dei lavoratori dei Consorzi compatibilmente con le esigenze correlate allo specifico contesto produttivo aziendale.

#### Art. 25 – ASSENZE - PERMESSI PERSONALI - CURE TERMALI

1. Tutte le assenze dovranno essere comunicate il giorno stesso in cui si verificano e giustificate alla direzione del Consorzio al più tardi il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.
2. L'assenza ingiustificata comporta, a seconda della gravità della mancanza, l'applicazione dei provvedimenti di cui alle lettere c) e d) dell'articolo 32, primo comma, del presente contratto. Il provvedimento di cui alla lettera f), sarà applicato nel caso di assenze arbitrarie che superino una settimana o che si ripetano nel corso di dodici mesi per una durata complessiva che superi i sette giorni.
3. Al lavoratore che ne faccia richiesta la direzione del Consorzio ~~potrà accordare~~ **accorderà**, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi di breve durata non recuperabili, nel limite massimo di 24 ore annue, **da usufruire in ogni caso entro il**

**31 marzo dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione**, senza decurtazione del normale periodo di riposo annuale e senza detrazione di retribuzione, sempreché dette richieste siano motivate. Eguale trattamento è dovuto per le assenze di breve durata giustificate alla direzione nei termini prestabiliti e da essa riconosciute.

4. Al lavoratore sarà concesso, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, un permesso retribuito di quindici giorni di calendario non frazionabile in occasione del matrimonio, anche se solo religioso senza effetti civili, senza alcuna decurtazione del periodo di ferie.
5. In caso di necessità da parte del lavoratore di usufruire di cure termali aventi carattere preventivo, il Consorzio concederà, per un terzo del periodo di cure autorizzato dagli organismi competenti, permessi retribuiti sempre che ricorrano le condizioni previste dalle norme di legge vigenti.
6. Il permesso retribuito per cure sarà riconosciuto una volta accertata da parte dell'azienda la reale effettuazione della cura. In caso di mancata effettuazione della cura, il permesso verrà tramutato in ferie, anche se ciò comportasse l'anticipazione delle ferie dell'anno successivo.
7. In relazione a quanto previsto dall'art. 3, secondo comma, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il lavoratore disabile, in situazione di gravità attestata dalla competente struttura sanitaria, può usufruire, a sua scelta, di permessi retribuiti posti a carico dell'I.N.P.S., di due ore giornaliere (un'ora nel caso di orario di lavoro fino a 6 ore giornaliere) o di permessi di durata pari alla intera giornata lavorativa, nel numero massimo di tre giorni nel corso dello stesso mese.

#### Articolo 27 – CONGEDI PARENTALI E PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

##### a) congedi per gravi motivi familiari

1. In applicazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso, di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo. Per gli altri soggetti contemplati dall'articolo 433 del codice civile il permesso è ridotto a un giorno. I tre giorni di permesso nelle ipotesi di decesso di cui al presente comma spettano per ciascun evento luttuoso ancorché verificatosi nell'arco dello stesso anno.
2. La fruizione del permesso è subordinata alla preventiva comunicazione all'azienda dell'evento che dà luogo alla richiesta, alla precisazione del numero dei giorni e della data di fruizione. In caso di decesso o di insorgenza di grave malattia il permesso deve essere utilizzato entro sette giorni dall'evento e dai tre giorni sono esclusi quelli festivi o comunque non lavorativi. Entro cinque giorni dal ritorno in servizio il lavoratore deve in caso di decesso presentare il certificato di morte, mentre in caso di grave infermità deve esibire entro dieci giorni idonea certificazione rilasciata dal medico specialista della ASL, dal medico di famiglia o dal pediatra di libera scelta ovvero, in caso di ricovero ospedaliero o intervento chirurgico, dalla competente struttura sanitaria.

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

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

**4-bis. I lavoratori che ne facciano richiesta hanno diritto a quattro ore di permesso retribuito per l'assistenza dai genitori anziani e/o familiari con gravi patologie per ricovero e/o dimissioni, day hospital e visite specialistiche, previa presentazione di idonea documentazione.**

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

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

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

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

*b) congedi parentali*

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

entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. E' in facoltà della lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero non richiedere il congedo di maternità retribuito, o chiederlo solo in parte. Ai fini del predetto congedo la lavoratrice è tenuta a chiedere all'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale, di certificare la durata del periodo di permanenza all'estero. In caso di affidamento del minore il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo in questione può essere fruito ai sensi dell'art. 36 del T.U. n. 151 del 2001, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso dello stesso in famiglia ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Qualora il congedo per i suddetti motivi non venisse richiesto dalla lavoratrice, alle medesime modalità spetta al lavoratore. Al lavoratore padre, in occasione della nascita, dell'adozione o di affido familiare di un figlio, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, verranno concessi due giorni di permesso retribuito. Per l'adozione e l'affido farà fede il provvedimento dell'autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

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

11. Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi dodici anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi ai sensi di quanto previsto al secondo comma, punto e), del successivo articolo 38. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare gli undici mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso al Consorzio non inferiore a quindici giorni. Il congedo può essere fruito su base oraria, in gruppi minimi di quattro ore giornaliere, e in tal caso il suddetto termine di preavviso è pari a due giorni.

11-bis. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 % e, comunque, nel limite del 2 % dei lavoratori impiegati, al momento della richiesta, nella unità produttiva interessata. Qualora in base al numero dei lavoratori impiegati in una unità produttiva il suddetto limite percentuale non possa essere applicato, la trasformazione in rapporto a tempo parziale può essere richiesta soltanto da un lavoratore. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Il lavoratore che ai sensi del presente comma abbia trasformato il rapporto di lavoro ha diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza del periodo dalla trasformazione a tempo parziale.

c) congedi per la malattia del figlio

12. Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal



lavoro nel limite di sette giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e sarà fruibile anche in modo frazionato **ma comunque non inferiore a mezzora o multipli**, compatibilmente con le esigenze organizzative, per gruppi di quattro ore giornaliere. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di sette giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze, computabili nell'anzianità di servizio, non sono retribuite salvo il permesso concesso al genitore per il giorno di ricovero ospedaliero del bambino. **Fermo restando quanto previsto nei periodi precedenti, per la malattia di un figlio di età inferiore a tre anni ciascun genitore, alternativamente, può usufruire di permessi nel limite di quattro ore annue, fruibili anche in modo frazionato ma comunque non inferiore a mezzora o multipli, previa presentazione di un certificato di malattia secondo quanto già previsto nel presente comma.**

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

#### DICHIARAZIONE COMUNE A VERBALE

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

#### Art. 45

#### IMPEGNO A VERBALE

Le Parti, al fine di sviluppare le relazioni bilaterali, garantire una effettiva, organica, efficace ed estesa applicazione in materia di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti in favore del personale dipendente si impegnano, entro il **periodo di vigenza contrattuale 31 dicembre 2025**, a valutare congiuntamente l'architettura del sistema della bilateralità in tema di previdenza integrativa, formazione professionale continua, assistenza sanitaria integrativa per addivenire a soluzioni che garantiscano idonee e confacenti forme di tutela e assistenza.



ALLEGATO F

ACCORDO DEL 4 MAGGIO 2022  
PER LE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il 4 maggio 2022, in Roma

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI, FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL, come rappresentate all'atto della sottoscrizione in data odierna del contratto collettivo nazionale cui il presente Accordo è allegato

si è stipulato il presente accordo in materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

1. Nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul trattamento di fine rapporto, nei limiti numerici stabiliti dalla legge, il Consorzio agrario seguirà il seguente ordine di priorità:

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel Comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportino una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio, quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- l) matrimonio del dipendente con riferimento alle spese ad esso correlate;
- m) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.
- n) calamità per la prima casa**
  - o) estinzione o riduzione del mutuo prima casa**

2. Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, se necessaria, verrà predisposta, previa consultazione delle R.S.A., entro i due mesi successivi e approvata entro lo stesso termine dal Consorzio agrario. La graduatoria sarà resa nota dal Consorzio agrario con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria. Qualora il numero delle domande

sia inferiore al numero massimo delle domande accoglibili non si formerà la graduatoria e si darà corso all'erogazione subito dopo la scadenza del 28 febbraio. Altre domande potranno essere presentate anche in corso d'anno e verranno accolte sempreché ricorrano i requisiti previsti dal presente accordo, comunque nei limiti massimi previsti dalla legge.

3. Le domande dovranno essere inoltrate a mezzo di lettera raccomandata o PEC accompagnate, per l'acquisto o costruzione di una abitazione, da una dichiarazione di responsabilità in cui si precisi che lo stesso lavoratore o il figlio, a seconda dei casi, non è proprietario di alloggio, ovvero che, per l'eventuale ristrutturazione di alloggio non idoneo ricorrano le condizioni previste al punto 7) del presente accordo. Qualora il limite numerico delle richieste accoglibili non consentisse di soddisfare le esigenze di più dipendenti collocati nel medesimo livello di graduatoria, si opererà accordando la priorità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e a parità di anzianità seguendo l'ordine temporale di presentazione delle domande. A tal fine farà fede il timbro dell'ufficio postale.

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

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

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

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del Comune attestante che i lavori sono in corso. Le domande accolte di cui ai precedenti commi rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

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

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

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

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

8-bis. L'anticipazione può essere concessa per consentire al dipendente di sostenere le spese di matrimonio, come comprovate a mezzo di idonea documentazione fiscale, con specifico riferimento alla cerimonia, al

viaggio di nozze, all'acquisto di mobili per l'abitazione in cui andrà a vivere il dipendente con il coniuge. La richiesta di anticipazione, in tal caso, può essere presentata una sola volta nel corso del rapporto di lavoro con il Consorzio e il dipendente ha diritto di ottenere fino al 30 % della somma di T.F.R. maturata fino al momento della richiesta di anticipazione.

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

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

11. Il presente accordo ha la medesima validità del CCNL cui esso accede.

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

*Acemuth*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

ALLEGATO L

ACCORDO QUADRO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO NEL SETTORE DEI CONSORZI AGRARI

In data ....., in Roma

tra

l'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari – ASSOCAP e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori dei Consorzi Agrari - FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, come rappresentate all'atto della sottoscrizione in data odierna del contratto collettivo nazionale cui il presente accordo è allegato

Considerato

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

Le Parti dichiarano che:

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

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

- diffondere in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i Consorzi Agrari e le lavoratrici e i lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nei Consorzi Agrari anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni Consorzio Agrario azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- responsabilizzare i Consorzi Agrari affinché provvedano a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle Parti.

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

Sotto il profilo della prevenzione e della formazione le Parti convengono altresì che:

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

\*\*\*

### BOZZA DI DICHIARAZIONE DEL CONSORZIO AGRARIO

*Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore dei Consorzi Agrari*

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

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

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

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

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

ALLEGATO M

*(Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a prominent signature in the center and several others on the right side.)*

# ACCORDO PER L'INTRODUZIONE DI UN MODELLO STRUTTURALE DI LAVORO AGILE NEI CONSORZI AGRARI

In data ....., in Roma

tra

l'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari – ASSOCAP e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori dei Consorzi Agrari - FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, come rappresentate all'atto della sottoscrizione in data odierna del contratto collettivo nazionale cui il presente accordo è allegato

## PREMESSA

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

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi, e pertanto sottoscrivono il presente accordo, che acquisisce i principi riportati nel Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nell'intento di rendere strutturale, ove possibile all'interno dell'organizzazione aziendale, l'utilizzo del lavoro agile quale modalità integrativa e non sostitutiva al lavoro in presenza.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato in modalità flessibile che si svolge al di fuori della normale sede di lavoro attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante tale periodo di lavoro, pur nel rispetto tassativo dell'idoneità del luogo per gli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti, considerata anche la tipologia di attività svolta nei Consorzi Agrari, concordano che per individuare il segmento di riferimento della popolazione aziendale cui è destinato l'utilizzo di tale possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, si utilizza il criterio della "remotizzabilità" delle attività, in relazione alle esigenze organizzative e produttive delle aziende.

## PRINCIPI GENERALI

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, in caso di pluralità di richieste, i datori di lavoro si impegnano a valutare prioritariamente le richieste finalizzate alla gestione delle esigenze di conciliazione genitoriali e familiari complesse, quelle delle lavoratrici e dei lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità opportunamente certificata.





Le parti a livello di contrattazione di secondo livello potranno definire eventuali ulteriori criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

#### ACCORDO INDIVIDUALE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, L. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dal presente accordo.

L'accordo individuale tra il Consorzio Agrario e la lavoratrice/lavoratore per il ricorso al lavoro agile deve prevedere:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Il recesso dall'accordo di lavoro agile è regolamentato in base alle disposizioni dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n.81, che prevede trenta giorni per gli accordi a tempo indeterminato (elevati a novanta giorni per i lavoratori disabili di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n.68). In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il dipendente svolgerà le proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali ed aziendali) ed alle indicazioni ricevute dal Consorzio Agrario per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela in relazione alla riservatezza dei dati trattati.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione di secondo livello, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green, red) across the bottom of the page.]*

- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente accordo.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL, potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dalla contrattazione di secondo livello, ove presente.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

La contrattazione di secondo livello, o in assenza, i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso, il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo, per cui rimangono inalterate le pattuizioni previste per gli altri dipendenti, e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge, quali, ad esempio, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992.

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

#### STRUMENTI DI LAVORO E DIRITTI SINDACALI

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo.

A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, la lavoratrice/lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Le Parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda, sono in capo al datore di lavoro.

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, che la stessa dovrà garantire.

#### FORMAZIONE

A fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti percorsi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Altresì, le lavoratrici e i lavoratori posti in modalità agile devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, L. n. 81/2017.

Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione dei dati.

Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

#### PARI OPPORTUNITÀ E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile anche quale veicolo di inclusione, garantendo, quindi, la parità di accesso tra i generi, al fine di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e incrementare fattivamente la armonizzazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Come stabilito dall'art. 20, L. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di *welfare* aziendale e di *benefit* previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

#### SALUTE E SICUREZZA

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017 e quella relativa alla salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore e al RLS un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, e la tutela contro l'infortunio *in itinere*, è disciplinata dall'art. 23 della L. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

#### PRIVACY

I Consorzi Agrari adottano tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, dal Regolamento U.E. n. 679/2016 (GDPR).

Il datore di lavoro, ai sensi della vigente normativa, è tenuto a garantire alla lavoratrice e al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale assicurando una raccolta e un trattamento dei dati e delle informazioni ordinato a finalità specifiche ed esplicitate e a principi di essenzialità, pertinenza, non eccedenza secondo i dettami dell'art. 5 del richiamato GDPR.

Il datore di lavoro informa il personale in lavoro agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I Consorzi Agrari forniscono al personale in lavoro agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali.

Il personale in lavoro agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal Consorzio Agrario ed alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale. Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

#### DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il dipendente ha diritto, salvo disposizioni di miglior favore previste dalle Parti nella contrattazione collettiva di secondo livello, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro, secondo quanto disposto dal CCNL.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

Nel caso di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

**MONITORAGGIO DEL LAVORO AGILE E DISPOSIZIONI FINALI**

Le Parti convengono di monitorare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile e lo sviluppo della relativa contrattazione di secondo livello, oltre alla valorizzazione delle buone pratiche in riferimento anche alle pari opportunità mediante la Commissione bilaterale nazionale ristretta di cui all'art. 3 del CCNL.

Restano in ogni caso fermi tutti gli accordi sindacali vigenti alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento al Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 e alla Legge n. 81/2017.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza di quanto previsto nel presente accordo con le stesse, per procedere con le necessarie armonizzazioni.



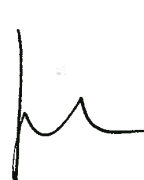

ASSOCAP




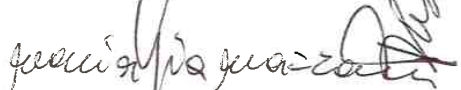


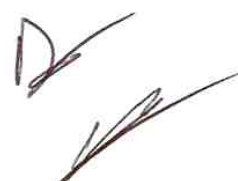

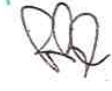

LE  
ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

  
Dennitto  
  
L'anno 2024  
 

**ALLEGATO I**

**ACCORDO 22 DICEMBRE 2009  
SUL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI  
NEI CONSORZI AGRARI**

Il giorno 22 dicembre 2009, in Roma

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP, rappresentata del Presidente Sig. Marco Pancaldi, dai componenti il Comitato Esecutivo P.A. Giorgio Morini e Dr. Raimondo Ricci Bitti e Dott.ssa Maria Cristina Rocchi, assistiti dal Direttore Avv. Gaetano Varano e dai consulenti Dr. Filippo De Ambri Corridoni e Avv. Gianfranco Calabria

e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FLAI C.G.I.L., rappresentata dal Sig. Giovanni Minnini e dalla Sig.ra Antonella De Marco,  
FAI C.I.S.L., rappresentata dai Sigg. Fabrizio Scatà e Antonio Chiesa,  
UILTuCS U.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Antonio Vargiu,  
SINALCAP, rappresentato dal Segretario Generale Rag. Vito Giannetta,

In relazione a quanto previsto all'art. 47, quarto comma, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni che demanda alla contrattazione collettiva le modalità di designazione ed esercizio delle funzioni del rappresentante della sicurezza dei lavoratori, si è convenuto quanto segue.

**Art. 1 - DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA**

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

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

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

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

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

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

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

## ART. 2 - PERMESSI RETRIBUITI

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

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

Le ore di cui ai punti b) e c) sono cumulabili con quelle previste ai punti successivi.

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

## ART. 3 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

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

a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione del Consorzio di quali ambienti di lavoro intenda visitare. Tali visite possono essere effettuate anche congiuntamente al rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;

b) di ricevere informazioni, **ivi compreso l'esito di eventuali ispezioni intervenute**, e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al primo comma, lettere e) ed f), dell'art. 50, del D. Lgs. n. 81/2008 relative all'unità produttiva di cui è rappresentante;

c) di consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, lett. a), custodito presso l'azienda o lo stabilimento, ai sensi dell'art. 29, quarto comma, del citato D. Lgs. n. 81/2008.

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

## ART. 4 - FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE

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

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

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

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

#### ART. 5 - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI

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

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

#### ART. 6 - RIUNIONI PERIODICHE E CONSULTAZIONI

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

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

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

**Nel corso delle riunioni di cui al presente articolo, verrà data informazione anche sull'esito di eventuali ispezioni intervenute.**

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

#### ART. 7 - ORGANI PARITETICI E COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

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

#### ART. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

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

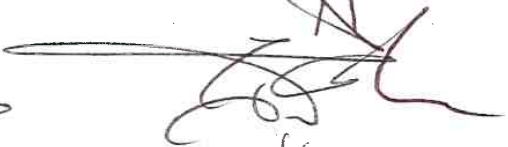
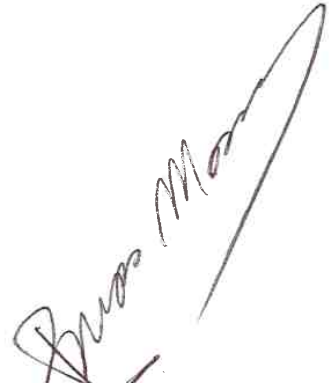


Letto, confermato e sottoscritto.

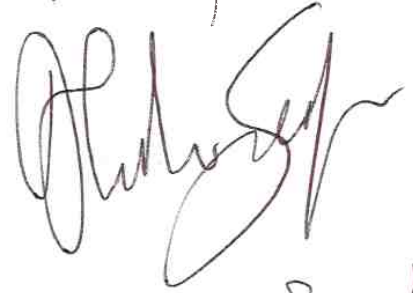
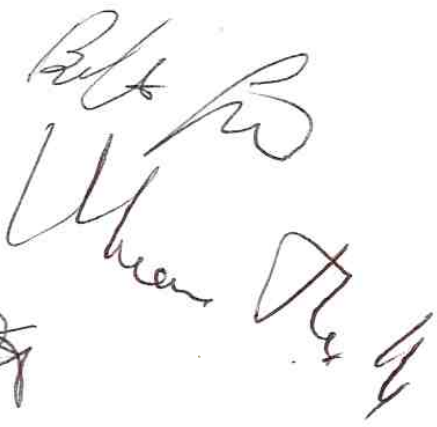
L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FAI-CISL  
FLAI-CGIL  
UILTUCS-UIL  
SINALCAP



quarant'anni quarant'anni



Buonfine

