Verbale di intesa sul rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura)

Il giorno 12-07-2021 in Roma, presso la sede del CAI in via XXIV Maggio 34,

tra

La delegazione trattante del CAI (Confederazione Agromeccanici e Agricoltori italiani) composta da Sandro Capellini, Enzo Cattaneo, Massimo Alberghini, Stefano Turzi, Marco Lussana, e Michele Pedriali assistiti da Valentina Aloi;

e

Fai Cisl rappresentata dalla Segretaria Raffaella Buonaguro assistita da Giovanni Mattoccia e Fatima Mariosa;

Flai Cgil rappresentata dalla Segretaria Tina Bali e assistita da Andrea Coinu;

Uila Uil rappresentata dalla Segretaria Enrica Mammucari assistita da Maria Laurenza

È stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura) prevedendo la modifica dei seguenti articoli allegati:

- Art. 1 Sfera di applicazione;
- Art. 3 Decorrenza, durata e procedure di rinnovo;
- Art. 4 Relazioni sindacali;
- Art. 7 Periodo di prova;
- Art. 15 bis Congedi parentali – Assistenza alla prole;
- Art. 19 Retribuzioni
- Art. 29 Formazione professionale;
- Art. 32 Tutela della maternità;
- Art. 42 Contributo per l'assistenza Contrattuale;
- Allegato 3 - Rappresentante per la sicurezza.

Nello specifico dell'Art. 19 Retribuzioni le parti stabiliscono quanto segue per l'erogazione dell'aumento contrattuale previsto per 85 euro nel triennio 2021-2023:

- 25 euro dal 1° luglio 2021;
- 25 euro dal 1° luglio 2022;
- 35 euro dal 1° settembre 2023.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro e non oltre fine luglio 2021 per effettuare la definitiva stesura dell'articolato ed entro fine settembre per iniziare il confronto su CAC e rappresentanza nel settore.

Per il CAI

Per la FAI CISL

Per la FLAI CGIL

Per la Uila Uil

Art. 1
SFERA DI APPLICAZIONE

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

Art. 2
STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

(...)

Le parti nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano entro il **31 dicembre 2023 a convocare** tavoli regionali per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie a definire un percorso che porti alla stipula di contratti integrativi territoriale.

Art. 3
DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale: decorre pertanto dal 1.1.**2021** e scade il 31.12.**2023** salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal ~~1.1.2018~~, dal ~~1.1.2019~~ e dal ~~1.1.2020~~.
1.7.2021 1.7.2022 1.9.2023

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R o **posta elettronica certificata (PEC);**
- invio piattaforma, almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. o **posta elettronica certificata (PEC);**
- inizio trattativa, almeno 2 mesi prima della scadenza.

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

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

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

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

Art. 4
RELAZIONI SINDACALI

… omissis…

Riformulare l'impegno a verbale nel seguente modo:
"Le Parti concordano sulla necessità di assicurare ai lavoratori del settore un adeguato trattamento di assistenza sanitaria integrativa ed è quindi volontà comune verificare, entro il 31 dicembre 2021, la possibilità di costituire a livello nazionale un Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore. Le Parti, altresì, si impegnano a verificare entro lo stesso termine la possibilità di costituire a livello nazionale un Ente bilaterale di settore, a cui affidare compiti e funzioni specifici relativi ai temi del mercato del lavoro, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sulle pari opportunità nonché per valorizzare il welfare contrattuale in modo solidaristico".

Art.6
ASSUNZIONE

(…)

Inoltre, viste le specificità del settore e della natura delle sue imprese, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 13 quinquies, D.lgs. 101/2005, i dipendenti potranno essere assunti come lavoratori agricoli sta- gionali per le sole attività agricole così come previsto nella L. 92/1979 e nelle integrazioni del D.lgs. 173/1998, art 6, lett. d) ed e), il tutto specificato nella Circolare Attuativa INPS n. 126/2009 **e n°56/2020.**

(…)

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

Art.7
PERIODO DI PROVA

Alla luce della sempre maggiore necessità professionalità e i sempre maggiori investimenti in innovazione tecnologica che coinvolgono il settore, le parti convengono di definire un periodo di prova del lavoratore finalizzando il percorso ad una stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Gli operai assunti con contratto a termine, ivi compresi i rapporti di lavoro stagionali, adibiti all'esecuzione di più fasi lavorative nell'anno, potranno essere soggetti ad un periodo di prova non superiore a:

- **10 giorni** di effettivo lavoro per gli addetti a mansioni complesse e specifiche (livelli 2°, 3° e 4°);
- **6 giorni** di effettivo lavoro per gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali (livello 5°);
- **4 giorni** di effettivo lavoro per gli operai comuni (livello 6°).

Tali periodi sono dimezzati qualora lo stesso lavoratore abbia prestato servizio presso la medesima impresa **nel triennio** a parità di mansioni e qualifica.
Per le assunzioni di durata inferiore a due mesi, effettuate per un'unica fase lavorativa prettamente stagionale, è previsto un periodo di prova pari a due giorni di effettivo lavoro.

Gli impiegati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato potranno essere soggetti ad un periodo di prova non superiore a:

- **8 giorni** di effettivo lavoro per gli impiegati inquadrati ai livelli 1°, 2° e 3°;
- **6 giorni** di effettivo lavoro per gli impiegati inquadrati ai livelli 4° e 5°.

Art.10 bis
OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO: INTERVENTO CISOA

Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia inquadrato nella previdenza agricola (Circ. Inps 126 /2009 e **n°56/2020**) e non possa effettuare la giornata di lavoro per cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore stesso, l'Azienda chiederà l'intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli nei modi e nei tempi stabiliti dalla legislazione vigente.

Art.15 bis
CONGEDI PARENTALI - ASSISTENZA ALLA PROLE

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

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

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

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

Il lavoratore può usufruire di 18 ore di permessi retribuiti da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, frazionabili, per:

- **genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni, affetti da patologie che necessitano di assistenza per un periodo transitorio o continuativo, nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche; tali permessi retribuiti non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto;**
- **per assistere i figli da 0 ai 12 anni di età per malattia e che necessitano di assistenza per un periodo transitorio o continuativo.**

Art. 19
RETRIBUZIONE

2) LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Al termine della lettera a)

"per gli operai assunti per le attività stagionali di cui all'art.6, la retribuzione oraria è ottenuta dividendo quella mensile per 169"

Art. 22

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti convengono sull'istituzione di una giornata nazionale sulla tutela della salute e la sicurezza da effettuarsi entro il periodo di vigenza contrattuale;

Art. 29
FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

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

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

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

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

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

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

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

Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art.118 della Legge 388/2000 è alimentato dal contributo dello 0,30, di cui all'art.25, comma 4, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

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

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione ed allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Le parti convengono sull'importanza di individuare e introdurre nel sistema del contoterzismo nuovi moduli di formazione specifici e calibrati sui nuovi modelli offerti dall'industria 4.0, nell'ottica di implementare la capacità del settore di rispondere alle sempre più celeri novità in campo tecnico e tecnologico, nonché per estendere le competenze degli operatori agromeccanici alle nuove forme di digitalizzazione. I moduli formativi aderenti alle caratteristiche sopracitate, oltre che per le prassi canoniche, potranno essere proposti all'azienda o alle rappresentanze datoriali provinciali sia dalle RSA/RSU, sia dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.

Art. 32
TUTELA DELLA MATERNITA'

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

Per il congedo parentale (ex astensione facoltativa), definito dal Dlgs. n. 151 del 2001, si stabilisce che, nel caso in cui il genitore ne faccia richiesta di fruizione, l'impresa integri – per un massimo di un mese – il trattamento economico previsto sino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Art. 42
CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Aggiungere alla fine dell'articolo la seguente Dichiarazione a Verbale:

"Le Parti si impegnano ad avviare un confronto per rivedere l'articolato e il relativo allegato al CCNL garantendo che lo stesso si concluda in tempi brevi e comunque non oltre il 31/12/2022.

Allegato 3

RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

… omissis…

Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, permessi retribuiti pari a:
• **25** ore annue, nelle aziende che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;
• **30** ore annue, nelle aziende che occupano dipendenti per un numero di giornate annue superiori a 1.350.

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

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

I permessi retribuiti definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle RSA **o RSU laddove costituite.**

… omissis…

FAI CISL Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

parametro	livello	Aumento 1.7.2021	Aumento 1.7.2022	Aumento 1.9.2023
100	6	14,29	14,29	20,00
135	5	19,29	19,29	27,00
150	4	21,43	21,43	30,00
175	3	25,00	25,00	35,00
200	2	28.57	28.57	40,00
220	1	31,43	31,43	44,00

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

DECORRENZA
1° LUGLIO 2021

PARAMETRO	LIVELLO	MIN.NAZ. CON C.I.T.	MIN.NAZ.SENZA C.I.T.
100	6	1.329,41	1.349.41
135	5	1.534,99	1.554,99
150	4	1.622,10	1.642,10
175	3	1.774,03	1.794,03
200	2	1.921,78	1.941,78
220	1	2.040,94	2.060,94

DECORRENZA
1° LUGLIO 2022

PARAMETRO	LIVELLO	MIN.NAZ. CON C.I.T.	MIN.NAZ.SENZA C.I.T.
100	6	1.343.70	1.363,70
135	5	1.554,28	1.574,28
150	4	1.643,53	1.663,53
175	3	1.799,03	1.819,03
200	2	1.950.35	1.970,35
220	1	2.072,37	2.092,37

DECORRENZA
1° SETTEMBRE 2023

PARAMETRO	LIVELLO	MIN.NAZ. CON C.I.T.	MIN.NAZ.SENZA C.I.T.
100	6	1.363,70	1.383,70
135	5	1.581,28	1.601,28
150	4	1.673,53	1.693,53
175	3	1.834,03	1.854,03
200	2	1.990,35	2.010,35
220	1	2.116,37	2.136,37

FAI CISL
Federazione Agricola
Alimentare Ambientale
Industriale Italiana

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

DECORRENZA
1° LUGLIO 2021

TABELLA SALARIALE OPERAI A TEMPO DETERMINATO
RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA GIORNALIERA

LIVELLO	MINIMO NAZIONALE CON CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	51,13	15,56	66.69
Liv. 5	59.04	17,97	77,01
Liv. 4	62,39	18,99	81,38
Liv.3	68,23	20,76	88,99
Liv.2	73,91	22,50	96,41

LIVELLO	MINIMO NAZIONALE SENZA CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	51,90	15,80	67,70
Liv. 5	59.81	18,21	78,02
Liv. 4	63,16	19,23	82,39
Liv.3	69,00	21,00	90,00
Liv.2	74,68	22,73	97,41

NOTE:

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

FAI CISL
Federazione Agricola
Alimentare Ambientale
Industriale Italiana

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

DECORRENZA
1° LUGLIO 2022

TABELLA SALARIALE OPERAI A TEMPO DETERMINATO
RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA GIORNALIERA

LIVELLO	MINIMO NAZIONALE CON CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	51,68	15,73	67,41
Liv. 5	59,78	18,20	77,98
Liv. 4	63,21	19,24	82,45
Liv.3	69,19	21,06	90,25
Liv.2	75,01	22,83	97,84

LIVELLO	MINIMO NAZIONALE SENZA CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	52,45	15,97	68,42
Liv. 5	60,55	18,43	78,98
Liv. 4	63,98	19,48	83,46
Liv.3	69,96	21,30	91,26
Liv.2	75,78	23,07	98.85

NOTE:

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

FAI CISL
Federazione Agricola
Alimentare Ambientale
Industriale Italiana

TABELLE RETRIBUTIVE NAZIONALI
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA IMPRESE CONTOTERZISTE

DECORRENZA
1° SETTEMBRE 2023

TABELLA SALARIALE OPERAI A TEMPO DETERMINATO
RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA GIORNALIERA

LIVELLO	MINIMO NAZIONALE CON CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	52,45	15,97	68,42
Liv. 5	60,82	18,51	79,33
Liv. 4	64,37	19,59	83,96
Liv.3	70,54	21,47	92,01
Liv.2	76,55	23,30	99,85

LIVELLO	MINIMO NAZIONALE SENZA CIT	3° ELEMENTO 30,44 %	TOTALE
Liv. 6	53,22	16.20	69,42
Liv. 5	61,59	18,75	80,34
Liv. 4	65,14	19,83	84,97
Liv.3	71,31	21,71	93,02
Liv.2	77,32	23,54	100,86

NOTE:

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