CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DEI CONSORZI AGRARI

Roma, 4 maggio 2022

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP rappresentata dal Presidente Massimo Felice Neri, dal Vice Presidente Albano Agabiti ed assistita dal Direttore Romano Magrini

e la FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO-INDUSTRIA - FLAI C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai segretari nazionali Tina Balì, Davide Fiatti, Silvia Guaraldi, Andrea Gambillara, Angelo Paolella assistiti da Andrea Coinu e dalla delegazione trattante costituita da Alessandro Zanotto, Claudia Cardella, Angelo Muscas, Daiana Farfarini, Palwinder Fabio Singh, Giancarlo Tocchi, Marco Ramponi, Maria Pia Mazzasette, Francesco Lancioni, Stefano Cencioni

e la FEDERAZIONE AGRICOLA ALIMENTARE AMBIENTALE INDUSTRIALE ITALIANA - FAI CISL rappresentata dal Segretario Generale Onofrio Rota e dai Segretari Nazionali Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni, Massimiliano Albanese e Mohamed Saady, dai Coordinatori nazionali Stefano Faiotto e Maria Fatima Mariosa, dai Segretari regionali Adolfo Scotti, Andrea Zanin, Bruno Ferraro, Bruno Olivieri, Claudio Tomarelli, Daniele Cavalleri, Daniele Saporetti, Danilo Santini, Davide Piazzi, Franco Ferria, Franco Pescara, Giuseppe Romano, Jean Dondeynaz, Katia Negri, Massimiliano Gori, Michele Sapia, Paolo Frascella, Simone Dezi, Stefan Federer, Stefano Gobbo e dai componenti la delegazione trattante

e la UNIONE ITALIANA DEI LAVORI AGROALIMENTARI - UILA-UIL, rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Michele Tartaglione, dal tesoriere Alice Mocci, assistiti da Teresa Annunziata e dai componenti la delegazione trattante costituita da Alberto Battaglino, Giuseppe Bozzini, Pietro Buongiorno, Mirko Cavallini, Delfino Coccia, Michele D'Agostino, Gaia Garau, Pierpaolo Guerra, Leonardo Lippa, Luca Lombardo, Daniele Marcaccioli, Antonino Marino, Antonio Mattei, Antonio Merlino, Sergio Modanesi, Gerardo Nardiello, Gennaro Pesce, Raffaele Primiani, Emilio Saggese, Eleonora Tomba, Maurizio Vezzani, Eugenio Zallocco

stipulano il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dei Consorzi Agrari.

PARTE PRIMA - RELAZIONI SINDACALI

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 sistema contrattuale prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro e un secondo livello di contrattazione aziendale per le materie delegate.
2. Il contratto collettivo nazionale per i dipendenti dei Consorzi Agrari avrà durata quadriennale sia per la parte economica che per la parte normativa e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato 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 maggio 2017 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.
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 mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello disdettato. 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 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.
2. La contrattazione a livello aziendale riguarderà esclusivamente le materie, indicate nei successivi commi 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 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 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 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.
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 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 deroghe o eventuali proroghe, comunque eccezionali, sarà data comunicazione alle R.S.U./R.S.A..

Art. 5 - ASSEMBLEE

1. I lavoratori, ai sensi dell'articolo 20 della legge n. 300 del 1970, possono riunirsi per la trattazione dei problemi di interesse sindacale e del lavoro, in idoneo locale che verrà loro messo a disposizione dal Consorzio.
2. Dette riunioni potranno essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle R.S.U./R.S.A. costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle stesse Organizzazioni Sindacali territoriali, preavvisando la direzione del Consorzio almeno il giorno precedente. I nominativi dei dirigenti sindacali esterni che intendono partecipare all'Assemblea, dovranno essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale.
3. Le riunioni potranno essere tenute anche durante l'orario normale di lavoro nei limiti di 14 ore annue, cumulabili nell'arco di validità del presente contratto.

Art. 6 - PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI

1. Ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, rappresentanze sindacali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.
2. I componenti delle R.S.U., laddove sono state elette in conformità a quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 1995 (all. H), avranno diritto ai permessi retribuiti previsti nel richiamato accordo.
3. I dirigenti della R.S.U. e in caso di mancata elezione della R.S.A., per l'espletamento del loro mandato avranno diritto a permessi retribuiti secondo le norme della legge n. 300 del 1970. Di tali permessi usufruiranno un dirigente per ogni 100 lavoratori, o frazione di 100, occupati nel Consorzio

con contratto a tempo indeterminato e disciplinati dal presente contratto, per ciascuna delle R.S.A. /R.S.U. presenti nel Consorzio.

4. In caso di mancata costituzione della R.S.U./R.S.A., per stabilire il numero dei beneficiari della tutela, ai sensi degli articoli 18 e 22 della legge n. 300 del 1970, valgono i criteri di cui al comma precedente, in deroga al limite numerico previsto all'articolo 23 della legge n. 300 del 1970. I nominativi dei beneficiari di detta tutela saranno comunicati per iscritto alla direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. In caso di mancata comunicazione dei nominativi suddetti, la tutela di cui agli articoli 18 e 22 della legge n. 300 del 1970 s'intende rinunciata.
5. Per i lavoratori chiamati a far parte di consigli o comitati direttivi regionali o provinciali, ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300 del 1970, per uno o più dirigenti di ogni Organizzazione sindacale presente nel Consorzio sono previste ottanta ore annue di permesso retribuito. Per i dirigenti nazionali, le singole Organizzazioni firmatarie il presente contratto avranno diritto a un monte di millesettecento- cinquanta ore annue. Ai fini della fruizione di detti permessi, le Segreterie nazionali ne faranno richiesta alla Direzione del Consorzio e ad ASSOCAP, precisando il nome del dirigente, il numero delle ore e il giorno, in conformità a quanto previsto dall'art. 30 della legge n. 300 del 1970. Le modalità di fruizione del monte ore da parte dei dirigenti nazionali sarà oggetto di specifico accordo tra le Parti.
6. Resta stabilito che le predette limitazioni non riguardano i permessi chiesti dai componenti di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali, quando detti permessi siano in diretta relazione con la tutela dei lavoratori dei Consorzi Agrari per:
   - trattative riguardanti la stipulazione dei contratti nazionali e dei contratti di secondo livello;
   - incontri richiesti dalle direzioni consortili;
   - partecipazioni ai congressi provinciali e nazionali della categoria di appartenenza;
   - partecipazione a assemblee del personale dei Consorzi Agrari.
7. Nei suddetti casi i permessi, per essere esclusi dal monte ore predetto, devono essere richiesti, con indicazione del nome e della motivazione, dalle segreterie sindacali nazionali, regionali o provinciali a seconda delle competenze.
8. Sarà, altresì, cura delle Organizzazioni sindacali firmatarie o delle strutture territoriali, comunicare ad ASSOCAP, i nomi dei componenti i consigli o comitati nazionali, regionali o provinciali aventi diritto a usufruire del monte ore annuo di cui al quinto comma del presente articolo.
9. Il godimento dei permessi di cui ai commi precedenti deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento delle attività produttive. Sarà cura di ogni Organizzazione sindacale evitare la contemporanea assenza di più dirigenti sindacali dal medesimo servizio, ufficio, magazzino o stabilimento.
10. I permessi sindacali debbono essere richiesti per iscritto con un preavviso di almeno 24 ore, salvo giustificato motivo di impedimento, tramite le R.S.U./R.S.A. ovvero i consigli o i comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali a seconda delle rispettive competenze.
11. La normativa sui permessi sindacali di cui al presente articolo annulla eventuali diverse normative concordate aziendalmente e non può essere modificata con successivi accordi aziendali.
12. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o periferiche, che chiedano di essere collocati in aspettativa per la durata del loro mandato, usufruiranno del trattamento previsto all'articolo 31 della legge n. 300 del 1970.
13. Le richieste per l'ottenimento dell'aspettativa di cui sopra saranno presentate per iscritto alla direzione del Consorzio, unitamente a una dichiarazione delle segreterie nazionali o periferiche delle Organizzazioni sindacali stipulanti comprovante la carica rivestita dal lavoratore interessato.

NOTA A VERBALE

Al fine di garantire l'esercizio dei diritti sindacali, disciplinati dal presente contratto, i processi di riassetto del sistema consortile non modificheranno il meccanismo di rappresentanza attualmente vigente con particolare riguardo alla garanzia del mantenimento dell'attuale livello di operatività delle rappresentanze sindacali. Le Parti si riservano di intervenire per aggiornare in tal senso l'Accordo 20 dicembre 1995 per la Costituzione delle Rappresentanze Sindacali, costituente l'Allegato H del presente CCNL, per garantirne una più agevole applicabilità e diffusione.

Art. 7 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. Il Consorzio provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, in conformità a quanto stabilito con accordo del 13 ottobre 1995 (all. G).

Art. 8 - VERTENZE SUGLI INQUADRAMENTI

1. Le R.S.U./R.S.A. potranno, annualmente, prospettare alla direzione del Consorzio motivate e circostanziate richieste di rettifica di inquadramento dei lavoratori, anche per la qualifica di quadro, in relazione alle mansioni da essi svolte.

Art. 9 - VERTENZE DI SECONDA ISTANZA

1. Nel caso di vertenze non risolte in sede locale, riguardanti l'interpretazione delle norme del presente contratto, nonché la mancata stipulazione dei contratti di secondo livello di cui al precedente articolo 2, il Consorzio o le R.S.U./R.S.A. potranno ricorrere alla Commissione di cui all'articolo 3.
2. L'incontro tra le Parti avverrà, di massima, nell'ultima decade dei mesi dispari per l'esame delle vertenze rimesse entro il mese precedente.
3. La Commissione predetta ha piena facoltà di concludere accordi vincolanti per le amministrazioni consortili e per il personale interessato. Qualora l'incontro venga richiesto o dalla Amministrazione del Consorzio o da una R.S.U./R.S.A., l'altra Parte non potrà rifiutarsi di trattare la vertenza in sede nazionale.
4. Non potranno essere rimesse alle Parti nazionali vertenze riguardanti l'inquadramento di singoli dipendenti, a meno che non riguardino l'interpretazione delle norme sulla classificazione.

Art. 10 - AMBIENTE DI LAVORO

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). Il Rappresentante della sicurezza dei lavoratori darà la sua collaborazione alle operazioni per l'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi 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.

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.

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 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.

Art. 13 - APPALTI

1. Non potranno essere date in appalto attività a carattere continuativo strettamente connesse alle peculiarità produttive dell'azienda. Cooperative di facchinaggio potranno essere utilizzate esclusivamente per i compiti previsti dai decreti prefettizi e ministeriali.
2. In ogni caso, i Consorzi si impegnano a non promuovere la costituzione di cooperative tra dipendenti per l'appalto di qualsiasi tipo di attività svolta dai Consorzi stessi.
3. Resta in facoltà dei Consorzi di avvalersi di imprese di servizi operanti con propri mezzi per conto terzi in relazione alle necessità che si verifichino nelle attività che presentano oscillazioni nell'intensità del lavoro, dando preventiva comunicazione dei relativi contratti di appalto alle R.S.U. le quali potranno esprimere il loro parere in proposito per valutare eventuali soluzioni alternative.
4. Ai capitolati di appalto dovrà essere allegato un documento sulla valutazione dei rischi, redatto congiuntamente con le imprese appaltatrici nel quale riportare le misure adottate per eliminare eventuali interferenze tra le attività svolte dal Consorzio e quelle dell'impresa appaltatrice, ferme restando le reciproche responsabilità.
5. Nei capitolati d'appalto saranno inserite norme che impegnino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa e previdenziale, d'igiene e sicurezza del lavoro, nonché al rispetto delle norme contrattuali disciplinanti il settore merceologico di appartenenza.
6. Non si considera appalto la gestione di attività da parte di cooperative di produttori agricoli.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le norme di cui al presente articolo non riguardano i contratti di agenzia, di trasporto delle merci e gli accordi con le officine convenzionate per fornire l'assistenza in garanzia o riparazioni di macchine e attrezzi, purché tali officine o le imprese di trasporto non eseguano esclusivamente lavoro per conto del Consorzio.

PARTE SECONDA
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 - ASSUNZIONI

1. L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di legge e di informazione sanciti dal d.lgs. n. 181 del 2000 e successive modificazioni e comunicata dal Consorzio all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:
   a) la data di assunzione;
   b) l'inquadramento con indicazione sommaria delle mansioni;
   c) il trattamento economico iniziale;
   d) la durata dell'eventuale periodo di prova con precisazione se il rapporto è a termine o a tempo indeterminato;
   e) tutte le altre condizioni eventualmente concordate;
   f) la sede di lavoro.
2. Il Consorzio non è obbligato a fornire le informazioni suddette nel caso di rapporti di lavoro occasionali, intendendosi per tali quelli di durata inferiore al mese con orario di lavoro non eccedente le otto ore settimanali. E' tenuto, inoltre, a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione contenente i dati della registrazione effettuata sul libro unico del lavoro.
3. Il Consorzio ha facoltà di far controllare, in occasione dell'assunzione, la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici e Istituti specializzati di diritto pubblico.
4. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali mutamenti di domicilio successivi all'assunzione.
5. Le percentuali di riserva nelle assunzioni previste dalla normativa vigente non operano per i lavoratori che saranno assegnati ai livelli 1°, 2°, 3° super e 3°, nonché per le qualifiche professionali di produttore, di portiere, custode, guardia giurata o comunque implicanti compiti di fiducia e per quelle contemplate nel D.M. 19 maggio 1973. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva prevista dalla normativa vigente anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

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 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.
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 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. 16 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1. Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato valgono le norme di cui all'apposito accordo collettivo (All. E).

Art. 17 – PART TIME

1. Conformemente a quanto previsto dalla legislazione vigente, nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire, oltre che a tempo pieno, anche a tempo parziale.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale, da stipularsi in forma scritta, devono essere indicati:
   a) gli elementi previsti dall'articolo 14, comma 1, del presente contratto collettivo;
   b) la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa e non può essere meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
4. Qualora il Consorzio intenda assumere personale a tempo parziale è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale ed alle RSA/RSU, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei lavoratori dipendenti a tempo pieno.
5. Nella domanda scritta inoltrata ai sensi del precedente comma 4 dal lavoratore al Consorzio per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà essere indicato il motivo della richiesta e la eventuale durata se la richiesta non dovesse essere a carattere definitivo. Le lavoratrici madri potranno accedere, compatibilmente con le esigenze organizzative, al part time al rientro dal periodo di astensione obbligatoria prefissandone la durata. In caso di part time richiesto per accudire i figli di età inferiore a tre anni, potranno, a domanda, tornare a tempo pieno previa comunicazione scritta da inviare almeno sessanta giorni prima della data prevista per il rientro in servizio. Il Consorzio comunicherà sempre per iscritto entro trenta giorni al lavoratore interessato, l'eventuale accettazione della richiesta e la prestazione ridotta avrà decorrenza dal 1° del mese successivo all'accettazione della domanda. Per il personale inquadrato nei primi due livelli il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato solo in presenza di mansioni o attività che lo consentano senza provocare turbative nell'organizzazione del lavoro.
6. Qualora non vi sia prefissione di termine, è riconosciuto al lavoratore il diritto di priorità al ritorno a tempo pieno qualora da parte del Consorzio si procedesse ad assunzioni di lavoratori a tempo pieno per mansioni, eguali o equivalenti, svolte da lavoratori a tempo parziale in servizio presso strutture ubicate entro 50 km dall'unità produttiva in cui si presenta l'esigenza di assumere. Nel verificarsi di tale eventualità, il Consorzio è tenuto a darne tempestiva comunicazione al personale al fine di consentire l'esercizio del diritto al ritorno a tempo pieno. In carenza di nuove assunzioni, la richiesta di passaggio a tempo pieno potrà essere accolta dal Consorzio compatibilmente con le esigenze aziendali.
7. Al lavoratore che presta la sua attività con rapporto a tempo parziale potranno essere richieste con il suo consenso prestazioni di lavoro supplementare, eccedenti cioè l'orario di lavoro concordato, nel limite massimo del 10 % delle ore annue di prestazione concordate, con l'ulteriore limite massimo di 20 ore mensili e di non più di 2 ore giornaliere, in presenza di eccezionali esigenze di lavoro, di intensificazione stagionale delle attività a cui è addetto o di eventuale sostituzione di lavoratori assenti per malattia o infortunio. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 30 % della retribuzione oraria, compensativa degli istituti retributivi indiretti e differiti ad eccezione del TFR. Qualora venissero superate le ore di lavoro supplementare sopra stabilite, la maggiorazione della retribuzione oraria viene elevata al 50 %. In caso di prestazione in ore notturne o in giornate domenicali o festive, le predette maggiorazioni si applicheranno sulla

retribuzione oraria maggiorata delle percentuali di maggiorazione previste ai commi 9, 10 e 12 dell'articolo 23 del presente c.c.n.l.

8. E' in facoltà del Consorzio riservarsi all'atto della stipulazione del contratto o della trasformazione del rapporto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale con un preavviso di dieci giorni salvo casi di imprevedibili necessità nel verificarsi dei quali il preavviso può essere ridotto a cinque giorni. Se la variazione della collocazione oraria è temporanea, per tutta la durata della stessa la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10 %. Tale possibilità non si applica alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per i primi tre anni di vita del bambino.
9. Nel caso il ricorso a prestazioni supplementari dovesse divenire ricorrente è in facoltà del lavoratore richiedere che le ore di lavoro mediamente effettuate nel corso dell'ultimo biennio in aggiunta a quelle originariamente concordate, vengano in tutto o in parte consolidate ad incremento dell'orario ridotto convenuto. Il Consorzio accoglierà in tal caso la richiesta determinando l'entità del consolidamento d'intesa con il lavoratore.
10. Gli accordi di secondo livello potranno stabilire modalità di ricorso a prestazioni a tempo parziale nelle giornate di sabato e domenica in relazione a particolari esigenze aziendali.
11. Nella lettera di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere indicata la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana, mese o anno a seconda della tipologia adottata, il numero massimo di ore di lavoro supplementare che possono essere richieste e la disponibilità alla eventuale modifica della collocazione della prestazione. Il consenso alla modifica della collocazione della prestazione potrà anche essere espresso mediante sottoscrizione per accettazione della lettera di assunzione o trasformazione del rapporto.
12. Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale il lavoratore potrà comunicare al Consorzio per iscritto, dopo che siano trascorsi almeno cinque mesi dalla sottoscrizione della lettera predetta e con un preavviso di almeno un mese, che intende rinunciare alla già fornita disponibilità alla diversa collocazione della prestazione lavorativa per il verificarsi di una delle seguenti documentate situazioni:
    a) esigenze di carattere familiare;
    b) esigenze di tutela della propria salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
    c) necessità di assumere altro rapporto di lavoro a tempo parziale, o di attendere ad altra attività di lavoro autonomo;
    d) esigenze connesse alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con la diversa articolazione dell'orario pattuito;
    e) per accudire i figli fino al terzo anno di vita.
13. Nella lettera di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno, inoltre, essere indicate le condizioni di svolgimento del rapporto per quanto attiene alle mansioni e alla retribuzione, che dovrà essere proporzionata all'orario di lavoro pattuito, fermo restando che nei confronti del lavoratore a tempo parziale non potranno effettuarsi trattamenti normativi diversi da quelli contemplati dal presente contratto e praticati al personale a tempo pieno.
14. Anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale per le prestazioni supplementari o per le eventuali prestazioni straordinarie si applicano le disposizioni di cui all'articolo 23 del presente c.c.n.l.. e i limiti temporali delle prestazioni straordinarie, nel rispetto della vigente disciplina in materia, s'intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione pattuita. Del pari riproporzionato alla durata del rapporto a tempo parziale è il periodo di conservazione del posto e di trattamento aziendale per il caso di malattia, che viene assicurato per la durata del periodo pattuito per il rapporto suddetto.
15. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce infrazione sanzionabile a livello disciplinare né può costituire giustificato motivo di licenziamento.
16. Il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti con ridotta capacità lavorativa accertata dalla commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente ha diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e, a sua richiesta, al ritorno del rapporto a tempo pieno.
17. Se la patologia oncologica o quella cronico-degenerativa ingravescente riguarda il coniuge, i figli o i genitori, nonché in caso di assistenza di persona convivente con totale e permanente incapacità lavorativa alla quale sia stata riconosciuta una invalidità del cento per cento con necessità di assistenza continua, al lavoratore è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La stessa priorità è riconosciuta nel caso di figlio convivente di età inferiore a tredici anni o portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

18. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo si rinvia alla legislazione vigente in materia.

Art. 18 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:
   - 6 mesi per il personale di 1° e 2° livello
   - 3 mesi per il personale di 3° livello
   - 2 mesi per il personale di 4° e 5° livello
   - 1 mese per il personale di 6° livello
2. Non sono ammesse né la rinnovazione né la protrazione del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto può aver luogo per determinazione di ciascuna delle Parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.
4. Trascorso il periodo di prova senza che il Consorzio abbia manifestato la volontà di rescindere il rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tutte le norme del presente contratto saranno applicate a decorrere dalla data di assunzione.

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

Premessa

Per una esatta interpretazione dei profili del 1° e del 2° livello occorre fare riferimento alla struttura reale dei Consorzi che si diversifica a seconda della dimensione aziendale, dei servizi forniti agli agricoltori e delle scelte organizzative che sono state adottate in funzione delle esigenze dell'agricoltura delle varie Province. I Consorzi sono generalmente suddivisi in settori facenti capo alla dirigenza. Tali settori possono comprendere una o più delle attività tipiche del Consorzio a seconda delle dimensioni aziendali e dell'organizzazione adottata (ad esempio: un settore può comprendere tutte le attività commerciali o una parte di esse, ovvero tutte le attività amministrative o una parte di esse, non avendo rilevanza le denominazioni in uso, dato che in alcuni Consorzi il singolo settore viene definito servizio e il sottosettore ufficio mentre in altri, il settore viene definito ufficio e il sottosettore sezione, reparto, ecc.).
In alcuni Consorzi le attività istituzionali sono affidate a filiali con elevato grado di autonomia organizzativa paragonabile a quella del settore, fermo restando che per filiale si intende quell'unità periferica che svolge normalmente tutti i principali compiti del Consorzio e che controlla un'area territoriale in cui insistono più succursali o agenzie o rappresentanze.
Premesso quanto sopra, la classificazione del personale si articola nei seguenti livelli, sulla base delle declaratorie e dei profili professionali esemplificativi indicati per ciascun livello.

Livelli di professionalità

1° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione e capacità professionali, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri, autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'azienda.

Profili professionali esemplificativi:

1) Responsabile nella sede centrale di tutte le attività contabili (clienti, fornitori, banche, ecc.) nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
2) Responsabile nella sede centrale delle vendite e degli acquisti riguardanti un singolo settore, con compiti di coordinamento, che provveda alla soluzione dei connessi problemi commerciali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
3) Responsabile di importante complesso industriale che provveda alla programmazione dell'attività produttiva nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
4) Lavoratori che svolgano funzioni di rilievo analogo a quello dei profili precedenti, con compiti di coordinamento e in piena autonomia organizzativa nel campo tecnico, commerciale e amministrativo, nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.

5) Responsabile del centro elaborazione dati che operi con autonomia e coordini più addetti con ruoli operativi.
6) Responsabile di filiale in cui svolga tutte le attività commerciali, si provveda alla raccolta dei prodotti agricoli e al coordinamento commerciale e ispettivo delle agenzie site nella sua zona assegnata.
7) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA che, con autonomia organizzativa, sviluppi un rilevante volume d'affari e coordini il personale di produzione e amministrativo.
8) Responsabile nella sede centrale dell'organizzazione logistica per il ritiro delle merci dai fornitori, la raccolta dei prodotti agricoli e la distribuzione delle merci alle unità periferiche.

2° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione e capacità professionali comportanti l'espletamento di importanti funzioni con discrezionalità operativa e decisionale nell'ambito delle direttive generali ricevute in uno specifico settore e/o nell'ambito di unità funzionali complesse.

Profili professionali esemplificativi:
1) Responsabile, nell'ambito di unità funzionali complesse, di un sottosettore commerciale o amministrativo che operi con discrezionalità operativa e decisionale e coordini il personale addetto.
2) Responsabile di sottosettore che provveda alla definizione con i vettori di contratti di trasporto
3) Responsabile di centro elaborazione dati inserito in unità funzionale complessa.
4) Ispettore commerciale, tecnico o amministrativo che proceda a rilevazioni sull'andamento gestionale dell'organizzazione periferica, con facoltà di adottare gli eventuali necessari provvedimenti tecnici e funzionali.
5) Analista sistemista di centro elaborazione dati.
6) Esperto di elevata qualificazione professionale (in possesso di laurea o diploma, in quest'ultimo caso con quattro anni di esperienza nel settore a cui è addetto) che in piena autonomia tecnica e decisionale, svolga compiti di assistenza agli imprenditori agricoli anche quando abbia accessorie funzioni di vendita.
7) Responsabile del coordinamento operativo di una o più officine con funzioni organizzative, amministrative e tecniche.
8) Responsabile del complesso dei magazzini centrali.
9) Enologo, tecnico oleario o tecnico mangimistico responsabile del completo ciclo di lavorazione.
10) Responsabile del magazzino per la stagionatura del formaggio.
11) Responsabile dell'attività di agenzia generale FATA con una ridotta raccolta premi rispetto alla media generale, con coordinamento del personale di produzione e amministrativo.
12) Coordinatore commerciale delle agenzie o di filiali operanti nella zona assegnata.

3° Livello super - Lavoratori in possesso di preparazione teorica e capacità professionali comportanti lo svolgimento in piena autonomia di importanti compiti e/o con incarico di guida e controllo di unità funzionali operative.

Profili professionali:
1) Consegnatario di magazzino centrale (anche settoriale), con responsabilità tecnica e amministrativa che provveda al ricevimento delle merci e alla loro distribuzione ai punti di vendita periferici, con scelte operative nella organizzazione della distribuzione, coordinamento dei lavoratori addetti e eventuali funzioni di vendita al pubblico.
2) Addetto alla elaborazione delle paghe e stipendi che, con applicazione delle leggi e dei contratti collettivi, provveda ai vari adempimenti contabili, assicurativi, previdenziali e fiscali, collaborando con il C.E.D. per l'impostazione e l'aggiornamento delle necessarie procedure e che intrattenga i rapporti con i vari Enti.
3) Programmatore del C.E.D. minutatore di programmi.
4) Produttore commerciale di elevata professionalità che con autonomia e ampia iniziativa, collabori con il responsabile del settore alla definizione degli obiettivi di vendita e alla loro realizzazione.
5) Tecnico veterinario, sementiero o fitoiatra, con funzioni di vendita, che esplichi l'attività di assistenza agli imprenditori agricoli in attuazione degli indirizzi generali elaborati dai responsabili di settore alla loro prima esperienza di lavoro.

6) Tecnico di laboratorio o di ricerca applicata che raccolga e analizzi, con specifica valutazione, i risultati della produzione industriale, delle materie prime utilizzate, delle caratteristiche qualitative dei prodotti agricoli conferiti e delle sperimentazioni genetiche in campo, assumendo la responsabilità delle analisi sottoscritte verso i responsabili del settore.
7) Tecnico responsabile del funzionamento degli impianti elettronici con quattro anni di esperienza nella mansione.
8) Addetto al settore commerciale che collabori con il responsabile nella acquisizione di forniture o servizi con autonoma valutazione delle proposte.
9) Addetto all'espletamento di lavori di contabilità generale che provveda alla elaborazione di bilanci di attività autonome di modesta dimensione.
10) Responsabile di unità periferica, dotata di importanti attrezzature per la raccolta, conservazione e distribuzione dei prodotti, che provveda anche allo sviluppo delle vendite nella zona assegnata con compiti di coordinamento del personale assegnato.
11) Addetto all'esame della documentazione contabile delle agenzie e alla elaborazione dei relativi dati da trasmettere alla contabilità generale.
12) Addetto all'esame della documentazione amministrativa relativa alle forniture e provveda alla predisposizione di eventuali contestazioni.
13) Addetto alla contabilità clienti che con analisi delle singole situazioni debitorie provveda alla raccolta dei dati da trasmettere ai legali per il recupero crediti.
14) Cassiere della sede centrale svolgente i connessi lavori di contabilità e inserimento dati secondo il piano dei conti.
15) Capo officina preposto a unità tecnologicamente dotata delle attrezzature e impianti indispensabili nella normale attività di riparazione di tutte le macchine, attrezzature e mezzi trattati dal Consorzio, che svolga anche lavoro manuale.
16) Addetto al quadro centrale degli stabilimenti mangimistici che provveda alla realizzazione dei formulari in piena autonomia.
17) Cantiniere responsabile delle varie fasi di lavorazione delle uve con guida di altri lavoratori.
18) Lavoratore altamente specializzato che in piena autonomia provveda a riparazioni e effettui interventi di elevato grado di difficoltà sui mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sui vari impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi, sommando più specializzazioni.

3° livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali di elevata qualificazione o specializzazione, anche quando tali conoscenze siano state acquisite attraverso esperienze aziendali o con incarico di responsabili di unità funzionali periferiche.

Profili professionali esemplificativi:
1) Cassiere della sede centrale del Consorzio o di sede di equivalente importanza, che provveda alle sole registrazioni del libro cassa.
2) Addetto alla elaborazione di pratiche amministrative, finanziarie o di recupero crediti, espletando la relativa corrispondenza.
3) Contabile con compiti di codificazione della documentazione per l'imputazione in base al piano dei conti, controllo degli elaborati del C.E.D., emissione delle relative eventuali note di rettifica e predisposizione delle situazioni contabili e finanziarie periodiche delle varie gestioni.
4) Operatore di elaboratore con controllo di flusso.
5) Produttore addetto alla vendita dei mezzi tecnici o delle macchine agricole con ampie cognizioni sulle merci trattate.
6) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa e con coordinamento dei lavoratori addetti.
7) Responsabile di unità periferica dotata di limitate attrezzature con compiti di coordinamento del personale addetto.
8) Capo officina di riparazione e assistenza che svolga anche lavoro manuale.
9) Lavoratore di elevata specializzazione che provveda a riparazioni e interventi di notevole difficoltà sui vari mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sugli impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi.

10) Responsabile di riparazione e manutenzione degli impianti industriali con guida del personale addetto.
11) Addetto al quadro centrale di stabilimenti industriali.
12) Addetto al controllo di qualità delle produzioni.

4° Livello super - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienza aziendale, comportanti lo svolgimento di attività richiedenti una notevole qualificazione o specializzazione o comportanti la conduzione del personale addetto a strutture o impianti produttivi.

Profili professionali esemplificativi:
1) Addetto alla preparazione di pratiche di finanziamento agevolato o alla compilazione di prospetti relativi a situazioni amministrative o contabili che provveda alla elaborazione di corrispondenza tipo.
2) Addetto alla predisposizione di polizze assicurative e all'incasso dei premi.
3) Capo squadra di magazzino o di specifiche lavorazioni negli stabilimenti industriali o nelle centrali ortofrutticole.
4) Produttore con dodici mesi di esperienza nella mansione.
5) Magazziniere nelle unità periferiche con funzioni di vendita delle merci in consegna e di emissione e registrazione di documenti anche a mezzo terminale.
6) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio con specifiche cognizioni tecniche e merceologiche con predisposizione delle segnalazioni reclamo.
7) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia necessaria la patente di 1° o di 2° grado.
8) Conducenti autocisterna con capacità superiore a 200 quintali, di automezzo articolato o di autotreno con patentino per il trasporto di merci classificate pericolose; conducenti di automezzo munito di gru; conduttori patentati di locomotore diesel.
9) Lavoratori specializzati che eseguano lavori complessi di riparazione e installazione di macchine utensili o apparecchiature varie.
10) Lavoratori specializzati che nei reparti di produzione regolino e conducano complessi impianti per la lavorazione e trasformazione dei prodotti (fioccatura mangimi, disidratazione erba medica o impianti di analoga complessità).
11) Lavoratori specializzati che effettuino, previa individuazione dei guasti, complessi interventi di riparazione, anche in assistenza esterna, sulle parti idrauliche o elettriche o meccaniche o di aggiustaggio sul banco motori.
12) Addetto alla correzione del formaggio in stagionatura.

4° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienza aziendale, comportanti lo svolgimento di compiti nell'ambito di metodologie o direttive permanenti.

Profili esemplificativi:
1) Lavoratori che effettuino operazioni contabili di riscontro e quadratura.
2) Lavoratori addetti alla raccolta e classificazione della documentazione amministrativa o contabile provvedendo alla conseguenti registrazioni.
3) Lavoratore addetto al servizio di esazione, in quanto autorizzato a rilasciare ricevute e versare.
4) Addetto alle esecuzione di analisi di routine con strumentazioni automatiche.
5) Produttore commerciale alla prima esperienza nella mansione.
6) Cassiere/commesso di punto vendita o di negozio anche con mansioni di sistemazione dei prodotti.
7) Magazziniere con ampie cognizioni sulla classificazione e sulla qualità merceologica delle merci.
8) Gruista portuale.
9) Conducenti di autocisterna e di autobotte chilolitrata per la distribuzione dei carburanti responsabili della corretta documentazione di trasporto o conducenti di camion di portata superiore a 130 quintali dotati di patentino per il trasporto di merci pericolose.
10) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio.
11) Addetto a linee di confezionamento con conduzione dell'intero impianto e regolazione dei vari macchinari che lo compongono.

12) Lavoratore specializzato nella normale riparazione, previa individuazione dei guasti, di macchine agricole anche in assistenza esterna.
13) Addetto alla cura del formaggio in stagionatura.
14) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia richiesta la patente di 3° grado.

5° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali comportanti lo svolgimento di compiti esecutivi variabili.

Profili professionali esemplificativi:
1) Addetto alla raccolta e collazione di dati o documenti amministrativi o contabili con relativa codificazione.
2) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio.
3) Addetto alla compilazione e trasmissioni di ordini ai fornitori.
4) Centralinista.
5) Lavoratore qualificato che esegua lavori di manutenzione o riparazione di macchine o attrezzature esistenti nel Consorzio (attrezzista, meccanico, aggiustatore, carpentiere, elettricista, muratore, addetto al tornio, alla fresa, alla rettificatrice, alla saldatrice o a mansioni equivalenti).
6) Lavoratori che nei reparti di lavorazione conducano macchine per la lavorazione o il confezionamento i prodotti o provvedano alla movimentazione di merci e prodotti nei reparti o nei magazzini.
7) Addetto alle operazioni di riempimento delle cisterne o dei silos con uso di apparecchiature elettromeccaniche, ovvero addetto al carico e allo scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici di cui curi anche la manutenzione ordinaria.
8) Addetto alla consegna o alla pesa e immagazzinamento delle merci ricevute senza effettuare campionamenti.
9) Portiere con compiti di controllo, o custode o pesatore che provveda alle relative registrazioni.

6° Livello - Lavoratori di prima assunzione o in possesso di capacità comportanti l'espletamento di lavori semplici o manuali.

Profili professionali esemplificativi:
1) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio alla prima esperienza di lavoro.
2) Addetto a operazioni di officina o di stabilimento industriale alla prima esperienza di lavoro.
3) Addetto a lavori di pulizia.
4) Non rientrano tra gli esperti tecnici del profilo n. 6 del 2° livello coloro che prevalentemente esplicano l'attività di assistenza in applicazione definiti indirizzi tecnici preordinati dal responsabile del settore
5) Si considera acquisita la qualifica di produttore comportante l'inserimento nel 3° livello, quando il lavoratore abbia in tali compiti una esperienza di ventiquattro mesi.
6) I lavoratori inquadrati nel 6° livello, fatto salvo quanto stabilito nell'accordo sul contratto di apprendistato (all. E) o di inserimento (all. F), passeranno al livello immediatamente superiore al compimento del primo anno di permanenza nel suddetto livello di partenza.
7) La classificazione unica di cui al presente articolo non implica il superamento della distinzione tra le varie categorie dei prestatore d'opera agli effetti del norme di legge in vigore. Per quanto attiene al trattamento economico di malattia sono da qualificare come operaie le mansioni di cui ai seguenti livelli e profili professionali:
   - 3° livello super: 15, 16, 17, 18.
   - 3° livello: 8, 9, 10, 11, 12.
   - 4° livello super: 6, 7,8, 9, 10,11, 12.
   - 4° livello: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.
   - 5° livello: 5, 6, 7, 8, 9.
   - 6° livello: 2, 3.

Art. 20 - QUADRI

1. Ai sensi di quanto stabilito nella legge 13 maggio 1985, n. 190, è istituita nei Consorzi Agrari la categoria dei quadri. Tale qualifica verrà riconosciuta ai responsabili di settore autonomo di rilevante importanza ai fini degli obiettivi aziendali.
2. Ai quadri viene riconosciuta una particolare indennità la cui misura è stabilita al successivo art. 35 del presente contratto.
3. Per i quadri si stipulerà una polizza di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile contro terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni svolte.
4. Al quadro che introduca innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di produzione o realizzi invenzioni utilizzate nell'azienda, il Consorzio riconoscerà un corrispettivo economico, semprechè le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro prevista nella lettera di assunzione o nella successiva assegnazione dell'incarico. Il corrispettivo sarà definito di volta in volta per accordo tra il Consorzio e l'interessato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale 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

PARTE TERZA
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGI DI LIVELLO

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti, per livello, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Al dipendente che sia destinato a compiere mansioni di livello superiore verrà corrisposta una indennità temporanea pari alla differenza tra gli stipendi base. Trascorso un periodo di due mesi avverrà il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di assenti con diritto alla conservazione del posto.
3. Al lavoratore che svolga funzioni comportanti la qualifica di quadro competerà il riconoscimento della qualifica trascorsi sei mesi di effettivo svolgimento delle mansioni predette, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
4. Qualora il lavoratore sostituito non rientri in servizio o sia adibito ad altro compito, il lavoratore incaricato della sostituzione, ove continui a svolgere le mansioni superiori temporaneamente assegnate, trascorsi due mesi dal mancato rientro in servizio del lavoratore sostituito o da quando quest'ultimo sia stato adibito ad altro compito sarà definitivamente inquadrato al livello corrispondente alle mansioni svolte.
5. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, il Consorzio può assegnare il lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria e ne dà previa comunicazione alle RSU/RSA.
6. Le disposizioni di cui ai commi precedenti riguardano i livelli di inquadramento previsti agli articoli 19 e 20 del presente contratto.

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 46esimi 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.

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. 23 - LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

1. E' da considerare lavoro supplementare quello compreso tra l'orario contrattuale, di cui al punto a) del primo comma dell'articolo 22 e l'orario massimo di legge, stabilito in quaranta ore settimanali dall'articolo 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.
2. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le quaranta ore settimanali.
3. L'eventuale ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, comunque eccezionali, salvo necessità urgenti e improrogabili, dovrà essere concordato tra i Consorzi e le R.S.U./R.S.A. e autorizzato espressamente dalla direzione del Consorzio in relazione a dette intese.
4. Il lavoro straordinario non potrà eccedere la quota annua di 240 ore pro capite, ferme restando le quote inferiori già osservate per accordo stipulato in sede aziendale anteriormente al c.c.n.l. 27 novembre 1979.
5. Per particolari esigenze stagionali (essiccazione mais, selezione sementi, riparazione e assistenza macchine agricole, preparazione bilancio ecc.), il Consorzio potrà ricorrere, previo incontro con le

R.S.U./R.S.A. per le informazioni relative alle predette esigenze, a prestazioni straordinarie nei limiti del monte ore annuo previsto dal presente contratto. E' in ogni caso garantito un riposo continuativo di undici ore. Tale limitazione non riguarda i lavoratori soggetti a regime di reperibilità che fruiscono della relativa indennità.

6. In relazione a quanto previsto al comma 2 dell'articolo 22 in tema di orario di lavoro annuale, fermo restando che la prestazione media giornaliera non potrà superare le 10 ore e quella settimanale le 48 ore, tenuto conto che le intensificazioni di lavoro si verificano in concomitanza delle predette esigenze stagionali, la comunicazione alle Direzioni provinciali del lavoro delle prestazioni straordinarie verrà effettuata, come previsto dalla legislazione vigente, con cadenza annuale.
7. Il compenso per il lavoro supplementare e straordinario verrà liquidato non oltre il mese successivo a quello della prestazione. Il lavoro prestato oltre gli orari di cui al primo comma del precedente art. 22, verrà compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.
8. Il lavoro che il personale dei primi due livelli dovesse prestare oltre l'orario normale, escluso quello prestato nei giorni festivi di cui all'articolo 24 e fatto salvo quanto disposto al quarto comma dell'articolo 22, non comporta compenso alcuno, sia per quanto disposto dalle norme di cui all'art. 3, punto 2), del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, sia in relazione a quanto stabilito all'ottavo comma dell'art. 35.
9. Il lavoro compiuto di notte, tra le ore 22 e le ore 6, nei limiti dell'orario di lavoro, verrà compensato con la sola maggiorazione del 40 %, detta maggiorazione non compete al personale continuativamente e esclusivamente addetto al lavoro notturno, che avrà comunque diritto a una maggiorazione del 10 %, rispetto alla retribuzione che sarebbe spettata per l'esplicazione, in ore diurne, di mansioni corrispondenti.
10. Il lavoro compiuto di notte, tra le ore 22 e le ore 6, oltre le normali prestazioni e quello compiuto nei giorni festivi per legge o per contratto, verrà compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 50 %, salvo che si tratti di lavoro compiuto, nei limiti dell'orario normale, nel giorno di riposo settimanale, nel qual caso valgono le disposizioni di cui all'articolo 24.
11. Le maggiorazioni di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.
12. Le prestazioni effettuate in turni regolari periodici, nei limiti del normale orario di lavoro, saranno compensate come segue:
    - ore di lavoro in turno notturno, dalle 22 alle 6: maggiorazione del 20 %;
    - ore di lavoro diurno in giorni festivi: maggiorazione del 20 %;
    - ore di lavoro diurno domenicale con riposo compensativo: sola maggiorazione del 20 %.
13. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo la retribuzione mensile composta dagli elementi di cui alle lettere a), b), c), dell'articolo 33, primo comma, del presente contratto per 169.

Art. 24 - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

1. Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti dagli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, con le modificazioni introdotte dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla legge 20 novembre 2000, n. 336 nonché la ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro.
2. In caso di coincidenza con la domenica di festività nazionali e infrasettimanali previste dalle leggi richiamate nel precedente comma o della ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro, sarà corrisposto al personale un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Lo stesso criterio verrà seguito nel caso di coincidenza della festività del Santo Patrono del luogo di lavoro con altra festività nazionale o infrasettimanale. Si considera coincidente con la domenica la festività del 4 novembre, celebrata per legge nella prima domenica del mese.
3. Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge che comportano il diritto al riposo compensativo. In caso di particolari esigenze delle attività aziendali, il godimento del riposo settimanale può essere differito, garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e uno di riposo nell'arco di quattordici giorni.
4. Quando il lavoratore, nei casi consentiti dalla legge, è occasionalmente chiamato a prestare la sua opera nel giorno di riposo settimanale, avrà diritto, oltre che al riposo compensativo, alla sola maggiorazione di lavoro festivo per le ore di servizio prestato, ove tale servizio venga contenuto nei limiti dell'orario normale.
5. Per il compenso dovuto nei giorni festivi al personale occasionale retribuito come stabilito all'art. 33, si fa riferimento a quanto disposto nelle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

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, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi di breve durata non recuperabili, nel limite massimo di 24 ore annue, 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.

Art. 26 – PERMESSI DI STUDIO

1. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che al fine di migliorare la propria cultura intendano frequentare presso istituti pubblici legalmente riconosciuti corsi di studio per acquisire un titolo di studio di scuola media inferiore, di secondo grado o universitario hanno diritto di usufruire, con le limitazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. Delle ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, si potrà usufruire anche in un solo anno.
2. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore, a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando dieci ore annue per tre per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda alla data iniziale del triennio, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
3. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio, non dovranno superare il 5 % del totale della forza occupata. Dovrà essere, comunque, garantito, in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le R.S.U./R.S.A..
4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 250 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno per un massimo di 150 ore, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda almeno tre mesi prima. Nell'anno in cui viene sostenuto l'esame per il conseguimento del diploma per acquisire il titolo di scuola media inferiore, di secondo grado o il diploma di laurea il monte ore dei permessi viene incrementato di ulteriori cinquanta ore.
5. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui all'ottavo comma, la direzione e le R.S.U./R.S.A. stabiliranno, tenendo presenti le istanze dei lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al settimo comma, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

6. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
7. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo, saranno oggetto di esame tra la direzione e le R.S.U./R.S.A..
8. Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate all'ottavo comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.
9. Il monte ore suddetto non potrà essere richiesto per la frequenza di corsi di specializzazione post laurea in quanto il lavoratore potrà avvalersi a tal fine di quanto previsto all'art. 12, comma 4, del presente contratto.

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.
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, 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.

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. 28 - ASPETTATIVE

1. L'eventuale periodo di aspettativa, debitamente accordato per iscritto dal Consorzio, comporta la completa sospensione del rapporto a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, con la conseguenza, quindi, che il lavoratore riacquisterà i suoi diritti a far tempo dal giorno successivo alla relativa scadenza, sempreché esso riprenda servizio nei termini prestabiliti.

Art. 29 - SERVIZIO MILITARE

1. Superato il periodo di prova, la ferma volontaria e richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il Consorzio è tenuto alla conservazione del posto per la durata del servizio militare ai volontari con ferma prefissata di un anno di cui all'articolo 3 della legge 23 agosto 2004, n. 226. Il relativo periodo sarà utile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, fatta eccezione per la maturazione degli aumenti periodici e per gli accantonamenti di cui alla legge n. 227 del 1982, quando non sia corrisposta la retribuzione.
2. Il periodo di richiamo alle armi sarà considerato utile agli effetti dell'anzianità di servizio anche per il lavoratore richiamato durante il periodo di prova qualora, cessato lo stesso, il Consorzio faccia completare al lavoratore l'interrotto periodo, in modo da fargli conseguire la conferma in servizio ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 18.
3. Per tutte le categorie di personale, quanto al trattamento economico durante il periodo di richiamo, si fa riferimento alla legge 10 giugno 1940, n. 653.
4. Cessato il periodo di richiamo alle armi il lavoratore ha l'obbligo di mettersi a disposizione del Consorzio entro i termini stabiliti dalla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il lavoratore che non riprende servizio nei predetti termini sarà considerato dimissionario.

Art. 30 - FERIE

1. I lavoratori a seconda dell'anzianità di servizio hanno diritto ai seguenti periodi annuali di riposo con decorrenza della retribuzione:

- venticinque giorni (ore 162,5) lavorativi per ognuno dei primi otto anni di servizio;
- trenta giorni (ore 195) lavorativi per ognuno degli anni di servizio successivi all'ottavo.

2. Con la ripartizione dell'orario settimanale su cinque giornate lavorative, ogni giorno lavorativo di assenza per ferie equivale a giorni 1,2 di ferie usufruite. Tale criterio di computo non verrà applicato per le ferie cadenti in settimane in cui il sabato coincida con una festività infrasettimanale, sempre che la gestione delle ferie sia effettuata a giorni e non ad ore.
3. Ai nuovi assunti le ferie dovranno essere concesse anche nel corso del primo anno di servizio. Per essi si procederà a allineare alla data del 31 dicembre il periodo di maturazione delle ferie, concedendo, nello stesso anno in cui è avvenuta l'assunzione, i ratei delle ferie spettanti per il periodo compreso tra la data di inizio del rapporto e il 31 dicembre immediatamente successivo. In seguito, il periodo di ferie verrà riconosciuto per intero, sempre nel corso del medesimo anno solare di maturazione del diritto.

4. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, gli eventuali giorni di ferie goduti in più rispetto a quelli effettivamente maturati verranno recuperati in sede di liquidazione delle competenze spettanti, detraendo da tali competenze la retribuzione relativa ai giorni suddetti.
5. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non è ammessa la rinuncia espressa o tacita a esso. Comunque, a richiesta degli interessati, un periodo continuativo di ferie non potrà essere inferiore alla metà dei giorni spettanti. Nel fissare l'epoca di godimento delle ferie, il Consorzio, compatibilmente con le esigenze del servizio, terrà conto degli eventuali desideri degli interessati. I giorni di ferie, salvo diversa previsione nell'accordo aziendale, non possono essere concessi per frazione. In relazione alle vigenti disposizioni di legge le ferie debbono essere tassativamente godute entro il diciottesimo mese successivo all'anno di maturazione.
6. Nel caso eccezionale in cui il dipendente venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, il Consorzio gli rimborserà tutte le normali spese sostenute per l'interruzione del predetto periodo.
7. La malattia di durata superiore a tre giorni che intervenga durante il periodo delle ferie ne interrompe il decorso dalla data di ricevimento della comunicazione inviata dal lavoratore, che è tenuto anche a precisare il suo esatto recapito, qualora comporti ricovero ospedaliero o il manifestarsi di patologie di notevole rilevanza (quali, a titolo esemplificativo, stati febbrili elevati ricoveri ospedalieri, ingessatura di grandi articolazioni, gravi malattie di apparati e organi, ecc.). Valgono in tale caso tutte le norme di cui all'art. 36.
8. La cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, purché non avvenga durante il periodo di prova, anche nel corso del primo anno, non pregiudica il diritto alle ferie e al lavoratore spetterà il pagamento dei giorni di ferie non goduti in proporzione ai dodicesimi lavorati sulla base di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ciascun giorno. A tale fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata mese intero, mentre non si terrà conto di quella pari o inferiore.
9. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo diverso accordo tra le Parti.
10. Per il periodo annuale di ferie spettante ai 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Nell'articolo, si precisa che i periodi di ferie previsti per i diversi scaglioni di anzianità debbono intendersi sempre riferiti a anni interi di servizio, per cui, indipendentemente dai ratei riconosciuti nell'anno di assunzione, si dovranno sempre riconoscere i ratei di 25 giorni fino al compimento dell'ottavo anno di servizio e i ratei di trenta giorni per il restante periodo dell'anno.

Art. 30-bis – FERIE SOLIDALI

1. In applicazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e gli eventuali riposi compensativi previsti in caso di istituzione della banca ore all'interno del Consorzio da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
2. La cessione delle ferie secondo le disposizioni del presente articolo:
   - può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal decreto legislativo n. 66 del 2003;
   - si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario. Le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
   - può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
   - deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
   - resta vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e i riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
   - può riguardare un numero di giornate maturate dal cedente non superiore a 10 annue.
3. I giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui al citato articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015.

4. I lavoratori interessati possono formulare al Consorzio la richiesta di ferie solidali per un periodo massimo di 30 giorni annui. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.
5. Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.
6. Ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie sono demandati alla contrattazione territoriale di secondo livello.

Art. 31 - DOVERI DEI LAVORATORI

Il lavoratore deve tenere un contegno corrispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare deve:

a) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dal Consorzio per il controllo della presenza;
b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni ricevute;
c) conservare assoluta segretezza sugli interessi consortili, non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni, né svolgere attività in concorrenza con il Consorzio o comunque contraria all'interesse del medesimo;
d) avere cura dei locali, dei mobili, degli oggetti, dei macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 32 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze del dipendente potranno comportare, a seconda della loro gravità le seguenti sanzioni disciplinari:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto;
   c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione da determinare secondo quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 23;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
   e) licenziamento per giustificato motivo con preavviso;
   f) licenziamento per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.
2. La sospensione di cui alla lettera d), si può applicare per quelle mancanze che, anche in considerazione delle circostanze di particolare gravità che le hanno accompagnate, non trovino adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), c).
3. I provvedimenti disciplinari di cui sopra, secondo quanto disposto all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere adottati previa contestazione al lavoratore dell'addebito e dopo averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
5. Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare compresa tra quelle previste alle lettere a), b), c), e d), primo comma, del presente articolo, può promuovere nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. E' comunque fatto salvo il diritto del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria.
6. Il Consorzio anziché procedere immediatamente al licenziamento di cui alla lettera f) del primo comma, ha facoltà di disporre, in via cautelativa, la sospensione a tutti gli effetti del rapporto per un periodo non superiore a un mese, allo scopo di effettuare gli opportuni accertamenti. Qualora, esauriti detti accertamenti, non si dia corso al licenziamento senza preavviso, la sospensione si considera a tutti gli effetti come non avvenuta, salva l'eventuale applicazione di altri provvedimenti disciplinari.

Art. 32-*bis* – IMPIANTI AUDOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo aziendale stipulato dalla RSU/RSA. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, il suddetto accordo collettivo aziendale può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate in ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del lavoro. Le suddette autorizzazioni sono definitive ossia non soggette a rinnovo.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, quali gli strumenti di telefonia mobile e di connettività in mobilità, i *computers* ed i mezzi di trasporto aziendale, nonché agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla vigente normativa in materia di tutela della *privacy*.

PARTE QUARTA
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 - RETRIBUZIONE

1. La retribuzione, a tutti gli effetti contrattuali, salvo le espresse deroghe previste dal presente contratto, si intende costituita dai seguenti elementi nei limiti di applicabilità delle relative norme:
   a) stipendio base (all. A);
   b) ex indennità di contingenza (all. B);
   c) aumenti periodici e di merito, indennità di laurea e aumenti periodici congelati di cui alla nota a verbale del successivo art. 34 (all. C), assegno alla persona;
   d) indennità di funzione;
   e) compenso di cui al terzo comma dell'art. 22 del presente contratto, ove tale compenso abbia carattere continuativo.
2. Lo stipendio base spettante ai garzoni di negozio o di spaccio di vendita, addetti alla consegna delle merci a domicilio, verrà fissato negli accordi di cui all'art. 2, fermo restando il diritto a aumenti in cifra pari a quelli di cui beneficiano i lavoratori del 6° livello.
3. A decorrere dal 1° gennaio 1998, l'elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.) è stato conglobato nella ex indennità di contingenza.
4. L'ex indennità di contingenza di cui alla lettera b), primo comma, del presente articolo, corrisposta con i criteri e con le modalità stabilite negli accordi interconfederali per i lavoratori dell'industria e secondo quanto stabilito dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38, riguarda le variazioni di scala mobile intervenute successivamente al 31 gennaio 1977, essendo stati conglobati nello stipendio base i punti scattati precedentemente. Negli stipendi base è stata, altresì, conglobata l'indennità di caropane di cui al D.Lgs.C.P.S. del 6 maggio 1947, n. 563 e successive modificazioni.
5. All'atto della corresponsione della retribuzione mensile verrà dato il dettaglio di tutti gli elementi a qualsiasi titolo corrisposti. Le retribuzioni sono al lordo delle ritenute di legge e di contratto.
6. In costanza di rapporto di lavoro, qualsiasi trattenuta per risarcimento danni non potrà superare il 10 % della retribuzione.
7. Il personale occasionale sarà retribuito in rapporto alle ore di lavoro prestato, determinandosi la retribuzione oraria con il coefficiente di cui all'ultimo comma dell'art. 23. Lo stesso coefficiente varrà per le prestazioni lavorative di durata inferiore al mese.
8. Qualora il Consorzio intenda compensare in tutto o in parte con provvigioni i lavoratori addetti a attività che possono influire direttamente sul volume degli affari o delle vendite, dovrà concordare per iscritto con i singoli interessati, che potranno farsi assistere nella trattativa dalla rappresentanza sindacale costituita dall'Organizzazione a cui aderiscano o alla quale conferiscano il mandato, misura e modalità del relativo trattamento.
9. In ogni caso deve essere fissato un minimo garantito pari alla retribuzione iniziale contrattualmente stabilita per livello di inquadramento, incluse le mensilità aggiuntive. Nell'accordo suddetto potranno anche essere stabilite deroghe alle disposizioni del presente contratto, comunque nei limiti di legge e con esclusione di quelle concernenti il trattamento di malattia e di quelle che riguardino espressamente il personale retribuito a provvigione.
10. Per le norme di legge e di contratto, per la cui applicazione deve essere presa in considerazione la retribuzione complessiva del lavoratore, si fa riferimento al guadagno medio mensile realizzato nel periodo di paga immediatamente precedente, inteso per tale quello convenuto per il saldo periodico delle provvigioni. Sino a quando non sia intervenuto il primo saldo delle provvigioni, si farà riferimento, per gli effetti di cui sopra, al presumibile guadagno medio mensile del lavoratore.
11. Le disposizioni di cui al precedente comma, non riguardano il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 34 - AUMENTI PERIODICI

1. I lavoratori hanno diritto a aumenti periodici biennali, la cui misura in cifra fissa è riportata nell'allegata tabella C.
2. La corresponsione avrà luogo dal 1° del mese successivo alla scadenza del biennio o dal 16 dello stesso mese di scadenza, a seconda che il biennio sia maturato dopo il 15 del mese o nella prima quindicina.
3. Gli aumenti periodici da riconoscersi ai lavoratori sono pari a cinque scatti di anzianità. Per la determinazione della misura si fa riferimento al livello di inquadramento.
4. Nel caso il lavoratore abbia raggiunto il massimale in un livello e venga successivamente passato a livello superiore, avrà diritto, con decorrenza dalla data del passaggio, a un aumento periodico nella misura stabilita per il nuovo livello ovvero a una frazione del medesimo, a seconda della capienza del più elevato massimale, sempreché alla data stessa sia trascorso un periodo di almeno due anni dal raggiungimento del massimale del livello di precedente assegnazione. Qualora il periodo dovesse essere inferiore a due anni il riconoscimento avrà luogo al compimento del biennio. Gli eventuali ulteriori aumenti periodici consentiti dal nuovo massimale matureranno biennalmente a partire dalla data di conseguimento del beneficio disposto con il presente comma.

NOTA A VERBALE

Gli aumenti periodici in godimento alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 6 marzo 1998, ivi compreso quello in corso di maturazione alla data del 1° gennaio 1997, una volta effettuati gli assorbimenti previsti dal citato contratto, vengono congelati e non saranno suscettibili di ulteriore incremento fatta eccezione per la maturazione dei cinque aumenti di cui al precedente terzo comma.

Art. 35 - INDENNITA' VARIE

1. Ai lavoratori aventi responsabilità di cassa, in relazione all'effettivo e prevalente esercizio della mansione, competerà una indennità mensile, stabilita nelle seguenti misure:
   - cassiere della sede centrale e delle sedi periferiche del Consorzio: € 50,00.
2. Qualora i predetti lavoratori vengano temporaneamente sostituiti da altri normalmente addetti a differenti mansioni, le indennità sopra precisate competeranno esclusivamente a quelli incaricati della sostituzione.
3. Per i magazzinieri consegnatari, che rispondono delle merci ricevute in consegna, sarà eventualmente fissata, negli accordi di cui all'art. 2 del presente contratto, un'indennità di magazzino. Tale indennità potrà essere sostituita da una indennità di cassa quando i magazzinieri abbiano anche maneggio di denaro. Sempre con accordo di cui all'art. 2, potrà essere determinata una indennità per i portavalori.
4. Al personale addetto alle macchine dei centri elaborazione dati competerà una indennità che sarà stabilita negli accordi di secondo livello, per ogni giornata di effettivo lavoro.
5. Le indennità di cassa e di magazzino e le indennità per gli addetti alle macchine dei centri elaborazione dati non competono, comunque, al personale inquadrato nei primi due livelli.
6. Agli addetti alle disinfestazioni periodiche, quali i trattamenti anticrittogamici e di diserbo, la disinfestazione di stalle, granai, silos, ecc., potrà essere riconosciuta, esclusivamente per i giorni in cui le suddette operazioni vengono svolte, una indennità la cui misura sarà stabilita nella contrattazione di secondo livello, fatte salve le condizioni in essere.
7. Al personale di 1° e 2° livello, tenuto anche conto di eventuali protrazioni dell'orario di lavoro, viene riconosciuta un'indennità di funzione nelle seguenti misure:

1° livello quadri	€ 305,00
1° livello	€ 175,00
2° livello	€ 105,00

8. Le predette indennità assorbono, fino a concorrenza, compensi già corrisposti a titolo di maggiore impegno orario e eventuali emolumenti concessi per motivi attinenti alla funzione. Le norme sull'indennità di funzione di cui sopra, saranno riesaminate in caso di nuove disposizioni di legge in tema di limiti di orario di lavoro per il personale direttivo.
9. Al personale in possesso di laurea verrà riconosciuta una indennità in misura corrispondente all'importo di un aumento periodico riferito al livello di inquadramento.

Art. 36 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

1. Il lavoratore in caso di malattia, che comporti la necessità di assentarsi dal servizio, deve darne comunicazione alla direzione del Consorzio entro le ventiquattro ore dall'inizio dell'assenza, salvo giustificato motivo di impedimento e inviare al Consorzio stesso e, ove necessario all'I.N.P.S., entro tre giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico su apposito modulo delle competenti strutture sanitarie. Entro gli stessi termini debbono essere inviati i certificati di prosecuzione di malattia.
2. In difetto, nessun trattamento economico a carico del Consorzio sarà dovuto per il periodo di ritardata denuncia, salva e impregiudicata l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 32 ove ne ricorrano gli estremi.
3. Per il controllo dello stato di malattia del lavoratore si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive disposizioni.
4. In caso di malattia, con conseguente impossibilità di prestare servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per la durata della malattia entro i limiti appresso indicati e purché non in prova e non in cassa integrazione guadagni, ha diritto al seguente trattamento, fatto salvo quanto previsto all'ottavo comma dell'art. 30 del presente contratto:

ANNI DI SERVIZIO	PERIODI MASSIMI DI CONSERVAZIONE DEL POSTO (mesi)	PERIODI MASSIMI DI COMPLESSIVO TRATTAMENTO ECONOMICO (mesi)	
		a retribuzione intera	al 50% della retribuzione
fino a quattro anni compiuti di servizio	6	3	3
Trascorso il quarto anno e sino a cinque anni di compiuto servizio	8	4	2
Trascorso il quinto anno e sino a sei anni di compiuto servizio	9	5	1
Trascorso il sesto anno e sino a sette anni di compiuto servizio	10	6	-
Trascorso il settimo anno e sino a otto anni di			

compiuto servizio	11	7	-
Trascorso l'ottavo anno e sino a nove anni di compiuto servizio	12	8	-
trascorso il nono anno e sino a quindici anni di compiuto servizio	12	9	-
trascorso il quindicesimo anno e sino a venti anni di compiuto servizio	13	10	-
Oltre il ventesimo anno di compiuto servizio	15	12	-

5. Per l'individuazione dello scaglione di conservazione del posto e di trattamento economico si farà riferimento agli anni di compiuto servizio all'inizio dell'assenza.
6. I periodi massimi di trattamento, previsti nella tabella di cui sopra, si riferiscono alle assenze per una o più malattie verificatesi in un periodo di tempo pari al triplo di quello fissato per la conservazione del posto nella tabella stessa.
7. Il trattamento economico aziendale, di cui al presente articolo, verrà riconosciuto dal Consorzio con diritto al recupero di tutte le somme che competano eventualmente al lavoratore a titolo di indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S. ed è subordinato al riconoscimento delle suddette indennità da parte dell'Istituto stesso, nei casi in cui esso è tenuto a intervenire. La quota a carico del Consorzio dovrà assicurare al lavoratore il raggiungimento del 100% o del 50% della normale retribuzione netta a seconda di quanto stabilito nella tabella di cui al 4° comma del presente articolo. Quando opera la riduzione al 50%, viene fatta salva l'eventuale quota superiore corrisposta dall'I.N.P.S..
8. Nei casi di TBC regolarmente riconosciuti, che comportino l'impossibilità di prestare servizio, il trattamento di cui sopra, limitatamente alla parte economica, spetterà dopo il sesto mese di effettivo servizio, prima del quale competerà esclusivamente quello di legge. In tali casi, il recupero delle indennità dovute dall'I.N.P.S., non riguarderà l'indennità post-sanatoriale, data la sua natura di assegno di cura.
9. Agli ammalati di TBC indipendentemente dall'anzianità di servizio, in conformità di quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge, sarà conservato il posto per un periodo di diciotto mesi. In caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino ai sei mesi successivi alla dimissione stessa.

9-*bis*. Agli ammalati oncologici, attestati dalle competenti Autorità sanitarie, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai soli fini della conservazione del posto di lavoro, sarà conservato il posto per un periodo di diciotto mesi. In caso di dichiarata guarigione prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino ai sei mesi successivi alla dimissione stessa.

10. Le norme per la conservazione del posto e per il trattamento economico, si applicano anche ai casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale da cui derivi la necessità di assentarsi dal servizio. In tali ipotesi, il Consorzio recupererà le somme corrisposte dall'I.N.A.I.L., escluse quelle che abbiano carattere di rimborso spese.
11. Il Consorzio ha, inoltre, il diritto di recuperare, sino alla concorrenza del trattamento contrattuale, quanto il lavoratore abbia percepito da terzi in occasione dell'infortunio, salvo che si tratti di rimborso spese.

12. In caso di infortunio sul lavoro, qualora venga superato il periodo di comporto e sempreché il lavoratore sia recuperabile in mansioni compatibili con la menomazione subita, sarà concessa un'aspettativa comportante la sospensione del rapporto a tutti gli effetti con conservazione del posto fino a guarigione avvenuta. Se il lavoratore affetto da malattia terminale, debitamente accertata e certificata anche dal medico competente, superato il periodo massimo di comporto di cui ai precedenti commi quarto e ottavo, non chiede la risoluzione del rapporto di lavoro, avendo l'INPS respinto la domanda di collocamento in pensione per inabilità, allo stesso sarà conservato il posto di lavoro con riconoscimento del 100 % della retribuzione a decorrere dal momento in cui è cessato il trattamento economico di cui al quarto e all'ottavo comma per un periodo massimo di altri dodici mesi.
13. Se il Consorzio, alla scadenza del periodo massimo di conservazione del posto, fatto salvo quanto previsto al precedente comma, procede al licenziamento del lavoratore, corrisponderà allo stesso oltre al T.F.R. l'indennità sostitutiva del preavviso.
14. Il lavoratore, superato il periodo massimo di conservazione del posto, può risolvere il rapporto di lavoro senza necessità di preavviso. Ove ciò non avvenga e il Consorzio non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.
15. Le norme del presente articolo non si applicano ai lavoratori in periodo di prova, al personale occasionale o stagionale nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per le malattie che si verifichino durante i primi quattro mesi del rapporto, fatti salvi i trattamenti riconosciuti dall'I.N.P.S. che verranno erogati direttamente dal Consorzio quando si tratti di personale impiegatizio. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata superiore a quattro mesi, per le malattie che si verifichino trascorsi i primi quattro mesi dall'assunzione competerà il trattamento di cui al presente articolo e comunque non oltre i limiti di durata del contratto individuale. Per i contratti di apprendistato vale quanto stabilito nell'apposito accordo.

Art. 37 – FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 i dipendenti dei Consorzi Agrari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono aderire al FILCOOP SANITARIO e in tal modo fruire di una forma di assistenza sanitaria integrativa.
2. I lavoratori in servizio alla suddetta data risulteranno iscritti al FILCOOP SANITARIO qualora non manifestino, per iscritto, una diversa intenzione entro il 31 dicembre 2007. Copia della comunicazione scritta dei non aderenti sarà inviata al FILCOOP SANITARIO. I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato successivamente a tale data dovranno manifestare la loro volontà di non aderire al FILCOOP entro trenta giorni dall'assunzione e l'iscrizione decorrerà dal 1° del mese successivo. Anche tale comunicazione dovrà essere inviata in copia al FILCOOP SANITARIO.
3. Il contributo al Fondo è determinato nella misura annua di € 186,00 da ripartire in ragione di due terzi a carico del Consorzio e di un terzo a carico del lavoratore.

Art. 38 - TRATTAMENTO DI MATERNITA' E PATERNITA'

1. Ferme restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.
2. Per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità, la lavoratrice ed il Consorzio si comporteranno come segue:
   a) prima dell'inizio dell'assenza obbligatoria, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza al Consorzio e all'I.N.P.S. indicante la data presunta del parto, che fa stato anche in caso di errata previsione;

b) entro trenta giorni dalla data del parto, la lavoratrice dovrà presentare il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
c) in relazione al divieto di adibire al lavoro le donne in stato di maternità il Consorzio garantirà alla lavoratrice la retribuzione intera integrando fino al 100% il trattamento I.N.P.S. per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di tre mesi dopo il parto, nonché per il periodo di eventuale assenza anticipata disposto dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. Il divieto dei primi due mesi si estende ai giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, i giorni di assenza non goduti si aggiungono ai tre mesi successivi al parto;
d) in caso di interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, per il periodo di assenza verrà assicurato alla lavoratrice il trattamento di malattia previsto dall'art. 36 del vigente c.c.n.l.;
e) alla lavoratrice che trascorso il periodo di assenza dopo il parto si avvalga della facoltà di protrarre l'assenza per un periodo continuativo o frazionato di sei mesi, sarà garantito il 50% della retribuzione per il primo mese di assenza facoltativa. Il medesimo diritto compete al padre lavoratore ed il congedo è elevabile a sette mesi nel caso venga da egli esercitato per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
f) il trattamento aziendale di maggior favore riguarda esclusivamente le lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

3. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, nominato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
4. Durante il primo anno di età del bambino, o di ingresso nella famiglia per adozione o affidamento, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata, ridotto a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibili anche fuori dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti a mezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto ai medesimi riposi qualora i figli siano ad egli esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalga ovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate o, in alternativa, possono essere congiuntamente fruite dalla madre e dal padre, restando in tal caso nei limiti già precisati.
5. Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative che si svolgano dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferire a un anno, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.
6. Per le lavoratrici in stato di gravidanza, attestato da idonea certificazione e fino al compimento di un anno di età del bambino opera il divieto di licenziamento, fatto salvo il caso:
   a) di colpa grave costituente giusta causa;
   b) di cessazione dell'attività aziendale anche per revoca dell'eventuale esercizio provvisorio autorizzato per i Consorzi Agrari in liquidazione coatta amministrativa;
   c) di ultimazione dell'attività stagionale per la quale è stata assunta o scadenza del contratto con prefissione di termine.
7. Nel corso del periodo di cui al comma precedente, la lavoratrice non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo e non può essere sospesa dal lavoro, salvo ricorso alla cassa integrazione per l'intera azienda o per il reparto a cui è addetta.
8. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore adottato o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle

dimissioni deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

9. Per quanto non espressamente sopra previsto si fa riferimento alle normative di legge disciplinanti la materia.

Art. 39 - TRASFERTE

1. Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestare servizio fuori del Comune della loro sede di lavoro saranno rimborsate le spese di viaggio e le altre spese vive necessarie per l'espletamento dell'incarico. Spetterà, inoltre, il rimborso per le giuste spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.
2. In caso di trasferta, la cui durata ecceda il normale orario di lavoro, in aggiunta ai rimborsi di cui sopra, spetta al lavoratore una indennità giornaliera la cui misura verrà stabilita in sede di contrattazione di secondo livello, fatte salve le condizioni in essere.
3. Per il personale addetto a attività di produzione commerciale o di assistenza tecnica agli agricoltori, per il quale non vi è fissazione dell'orario giornaliero di lavoro, in luogo della indennità e dei rimborsi di cui ai commi precedenti potranno essere concordati, in sede di contrattazione di secondo livello, rimborsi spese forfettizzati.
4. Le suddette indennità e i rimborsi spese forfettizzati sono comprensivi delle piccole spese non documentabili e compensativi del disagio dell'assenza dalla normale sede di lavoro.
5. L'eventuale lavoro straordinario effettuato in caso di trasferta verrà compensato se e in quanto autorizzato dalla direzione del Consorzio.
6. Nei contratti di secondo livello potranno essere stabilite per gli autisti indennità chilometriche per i viaggi fuori sede, sostitutive in tutto o in parte di quanto previsto dal presente articolo.
7. Nei predetti contratti potranno essere fissati rimborsi chilometrici per i lavoratori che in trasferta facciano uso del proprio automezzo su esplicita autorizzazione della direzione aziendale. Detti rimborsi verranno stabiliti sulla base delle tabelle A.C.I. riferite a autovetture di costo chilometrico non superiore a quello della FIAT Punto 2012, 1.2 8V 69CV, oppure della Opel Corsa, 1.4, 90 CV, tenendo conto, per le spese fisse, dell'uso personale dell'autovettura e decurtando le tariffe delle voci di spesa che siano coperte da eventuali forniture dirette da parte del Consorzio.

Art. 40 - TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento disposto a norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, da una unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, sarà comunicato per iscritto con un congruo preavviso, previo preventivo e obbligatorio confronto delle R.S.U./R.S.A..
2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze inerenti a condizioni locali o a particolari prestazioni presso la sede di provenienza che non ricorrano nella nuova.
3. Al lavoratore che venga trasferito a sede di lavoro che comporti il mutamento di residenza, verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, compreso il vitto, per sé e per le persone di famiglia, nonché di quelle di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con la direzione del Consorzio.
4. Sarà, inoltre, riconosciuto un concorso spese di prima sistemazione calcolato sugli elementi della retribuzione di cui alle lettere a) e b), primo comma, dell'art. 33, nelle seguenti misure:

a) quindici trentesimi al lavoratore celibe;
b) venticinque trentesimi al lavoratore coniugato;
c) cinque trentesimi per ogni familiare convivente a carico che si trasferisce con il lavoratore.

5. Qualora il Consorzio abbia provveduto a procurare adeguato alloggio nel luogo di destinazione, i concorsi di cui sopra saranno ridotti a un quinto.

6. Se per effetto del trasferimento il lavoratore dovesse corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione stipulato in data anteriore alla comunicazione del trasferimento, egli avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza massima di tre mesi di pigione.

Art. 41 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. In occasione della ricorrenza natalizia, il Consorzio corrisponderà ai lavoratori, nelle date consuetudinarie, una tredicesima mensilità, comprensiva di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione di cui al primo comma dell'articolo 33.
2. Oltre a detta mensilità, in occasione della Pasqua o del Ferragosto dell'anno successivo, ne sarà corrisposta un'altra formata dagli stessi elementi nella misura in atto nel mese di erogazione, fermo restando che detta mensilità si riferisce all'anno precedente.
3. In caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, salvo che la cessazione avvenga durante il periodo di prova, il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle predette mensilità per quanti sono i mesi di durata del rapporto nel corso dell'anno stesso. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni si calcoleranno mese intero, quelle eguali o inferiori non saranno conteggiate.

Art. 42 - PREMIO DI PRODUZIONE NAZIONALE

1. Annualmente e, comunque, dopo l'approvazione del bilancio, il Consorzio erogherà al personale, nelle date consuetudinarie, con riferimento all'anno precedente, un premio di produzione in cifra fissa pari alla gratifica di cui al punto 1) quarto comma, dell'art. 20 del c.c.n.l. 29 maggio 1987, erogata nel 1990 con riferimento all'anno 1989. Per i dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio 1989, il premio di produzione nazionale sarà pari alla gratifica che sarebbe spettata secondo i criteri definiti dalla disposizione sopra richiamata.
2. Il premio di produzione nazionale, come sopra determinato, non è suscettibile di incrementi salariali mediante accordi di secondo livello e resta fissato individualmente in cifra nella misura percepita nell'anno 1990.
3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare, il premio di produzione competerà per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati.

Art. 43 - PREMIO DI ANZIANITA'

1. Al lavoratore già in servizio alla data del 22 dicembre 1997, verrà conservato ad personam al compimento del venticinquesimo anno di anzianità di servizio presso lo stesso Consorzio, ivi compreso l'eventuale periodo di apprendistato, un premio "una tantum" pari a tre mensilità della retribuzione, non rientrante nel computo del trattamento di fine rapporto.
2. In caso di risoluzione del rapporto, non ai sensi dell'art. 2119 codice civile, prima del compimento del venticinquesimo anno, il lavoratore avrà diritto a due delle suddette mensilità, nel caso sia iniziato il ventunesimo anno e all'intero importo delle tre mensilità, nel caso sia iniziato il venticinquesimo anno.
3. Verrà riconosciuto utile, ai fini del conseguimento del premio di anzianità, il servizio prestato in precedenti rapporti presso lo stesso Consorzio, quando la risoluzione sia avvenuta a iniziativa di quest'ultimo e l'intervallo di tempo tra l'uno e l'altro rapporto non sia stato superiore a due mesi.
4. Nel caso in cui i Consorzi interprovinciali si avvalgano di personale che abbia prestato servizio in uno dei Consorzi provinciali già operanti nel territorio rientrante nella giurisdizione del Consorzio interprovinciale, verrà considerato utile, ai fini del riconoscimento del suddetto premio, il servizio prestato presso il cessato Consorzio, a condizione che l'intervallo di tempo tra la risoluzione del primo rapporto e l'instaurazione del nuovo non sia stato superiore a due mesi.

Art. 44 - PREVIDENZA INTEGRATIVA E TRATTAMENTO EX FONDO PREVIDENZA

1. In relazione a quanto stabilito con accordi del 14 dicembre 2006 e del 12 aprile 2007, i lavoratori dei Consorzi Agrari con contratto a tempo indeterminato, a tempo parziale, a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi, d'inserimento o di apprendistato possono aderire al FILCOOP.
2. La contribuzione dovuta al Fondo è costituita:
   - dall'1% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. a carico del Consorzio Agrario;
   - dall'1% della stessa base di calcolo, a carico del lavoratore;
   - dal 2% di quanto successivamente all'iscrizione al Fondo sarà annualmente maturato a titolo di T.F.R. dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato assunti anteriormente al 28 aprile 1993;
   - dal 100% del T.F.R. maturato dai lavoratori assunti successivamente al 28 aprile 1993 e in servizio con una delle tipologie contrattuali indicate al comma 1 precedente.
3. Il versamento della contribuzione al Fondo decorre dalla data di adesione.
4. La quota di finanziamento a carico del Consorzio Agrario va dedotta fino a concorrenza dal trattamento sostitutivo del fondo di previdenza, soppresso con il c.c.n.l. 29 maggio 1987, di cui al comma seguente. E' in facoltà del lavoratore incrementare la contribuzione a proprio carico devolvendo al FILCOOP l'eventuale importo residuo del predetto trattamento oltre a ulteriori importi comunque nel limite massimo previsto per la deducibilità fiscale.
5. Ai lavoratori che non aderiscono al FILCOOP verrà erogata annualmente, nel mese di gennaio, a titolo di trattamento sostitutivo del ex fondo di previdenza, un importo pari al 4% dello stipendio base, degli aumenti periodici, ivi compresi quelli congelati di cui al chiarimento a verbale dell'art. 34, e indennità di laurea corrisposti nel corso nell'anno precedente per le 14 mensilità contrattuali.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno solare, il trattamento di cui al comma 5 precedente, competerà per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati.

Art. 45 - ABITI DA LAVORO

In sede di contrattazione di secondo livello verrà stabilita la fornitura ai lavoratori, le cui mansioni comportino una rapida usura del vestiario, degli abiti di lavoro necessari, comunque, costituita da almeno due tute da lavoro, una estiva e una invernale.

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, 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.

PARTE QUINTA
SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 46 - RISOLUZIONE PER LIMITI DI ETA'

1. Il rapporto di lavoro con il personale dipendente verrà automaticamente risolto con l'apertura della finestra stabilita per il pagamento della pensione di vecchiaia. E' fatto salvo, per le lavoratrici, il diritto di opzione di cui all'art. 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. Il preavviso nei casi di cui al precedente comma è dato con le norme stabilite nel comma stesso. 3. Quanto stabilito nei due commi precedenti, riguardanti il limite massimo di durata del rapporto, non costituisce deroga alle norme di legge o contrattuali sui licenziamenti individuali o collettivi che rimangono, quindi, applicabili al personale dei Consorzi Agrari.

Art. 47 - PREAVVISO

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo nei casi di risoluzione ai sensi dell'art. 2119 codice civile, non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza preavviso.
2. Qualora la risoluzione avvenga per iniziativa del Consorzio, i termini sono stabiliti come segue:

a) superato il periodo di prova e fino a cinque anni di servizio: due mesi;
b) superati i cinque anni di servizio: tre mesi.

3. Al personale già in servizio al 31 dicembre 1972, verranno conservati i periodi di preavviso previsti dal c.c.n.l. 24 febbraio 1970 in quanto risultino superiori. I suddetti periodi di preavviso saranno conteggiati in base alla effettiva anzianità di servizio.
4. Qualora la risoluzione del contratto avvenga per iniziativa del lavoratore, i termini di cui sopra saranno ridotti alla metà.
5. Le dimissioni del lavoratore, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, comportano la corresponsione da parte del Consorzio dell'indennità sostitutiva del preavviso, il cui periodo sarà pari a quello stabilito per il licenziamento.
6. Il periodo di preavviso in caso di licenziamento decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
7. La Parte che risolve il contratto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse trascorso in servizio il periodo di preavviso, sulla base di quella vigente all'atto della cessazione del rapporto. La retribuzione, a tale effetto, è composta dagli elementi di cui all'articolo 2121 del codice civile e entra nel trattamento di fine rapporto.

Art. 48 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore avrà diritto al trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Agli effetti del presente articolo, in relazione al rinvio contenuto nel secondo comma dell'art. 2120 codice civile, la retribuzione è formata dagli elementi di cui alle lettere a), b), c), d), e) dell'art. 33. Sono pure compresi nella retribuzione, agli effetti del presente articolo, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento sostitutivo del fondo di previdenza, il premio di produzione nazionale, le provvigioni e le indennità di cui all'art. 35 nonché il controvalore dell'alloggio, concesso in uso gratuito in relazione alle mansioni, stabilito nei decreti ministeriali ai fini contributivi e i compensi per lavoro straordinario a carattere fisso e continuativo.
3. Il lavoratore già in servizio al 31 dicembre 1986 avrà altresì diritto, alla risoluzione del rapporto, alla liquidazione delle somme ancora accantonate sul conto individuale del fondo di previdenza ai sensi di quanto previsto all'art. 25 del c.c.n.l. 29 maggio 1987.
4. Per le anticipazioni di cui all'art. 1 della legge n. 297/1982 sopra richiamata, vale l'accordo allegato al presente contratto (All. F).

CHIARIMENTO A VERBALE

Il carattere fisso e continuativo della prestazione straordinaria costituisce una condizione congiunta per l'inserimento nel T.F.R. del relativo compenso, escludente quindi la prestazione a carattere occasionale anche se ricorrente.

Art. 49 - TRATTAMENTO IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore dovranno essere corrisposti agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento di fine rapporto secondo le modalità fissate dall'art. 2122 del codice civile. Ai medesimi aventi diritto, per i lavoratori deceduti già in servizio al 31 dicembre 1986, saranno, altresì, liquidate le somme ancora accantonate sul conto individuale del fondo di previdenza di cui all'art. 25 del c.c.n.l. 29 maggio 1987.

Art. 50 - CERTIFICATO DI SERVIZIO

Cessato il rapporto di lavoro il Consorzio, a richiesta dell'interessato, ha l'obbligo di rilasciare un certificato ai sensi dell'art. 2124 codice civile, contenente l'indicazione delle mansioni esplicate e del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nel Consorzio.

PARTE SESTA
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51 - MENSE AZIENDALI

1. Nelle unità produttive dove i lavoratori non abbiano la possibilità negli intervalli di rientrare al proprio domicilio per la consumazione del pasto, saranno prese opportune iniziative, d'intesa tra la direzione del Consorzio e le R.S.U./R.S.A., per istituire mense e per stipulare convenzioni con ditte specializzate per la fornitura dei pasti, in ogni caso con partecipazione alle spese da parte dei lavoratori.
2. Le spese saranno per due terzi a carico dei Consorzi e per un terzo a carico dei lavoratori.
3. L'istituzione della mensa non è in alcun caso sostituibile con indennità e i lavoratori non partecipanti alla mensa stessa non potranno usufruire di indennità sostitutiva. In caso di istituzione della mensa nella sede centrale, per i lavoratori operanti in sedi distaccate potranno essere esaminate soluzioni sostitutive.
4. In sede aziendale potranno anche essere esaminate particolari situazioni che potessero determinarsi in merito all'utilizzazione della mensa da parte dei lavoratori.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'istituzione della mensa non può essere richiesta quando interessi un numero troppo esiguo di lavoratori addetti all'unità produttiva. Per unità produttiva s'intende ogni sede di lavoro.

Art. 52 - SERVIZI SOCIALI

Le direzioni dei Consorzi, le R.S.U./R.S.A. e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto s'impegnano a intervenire concordemente, laddove necessario, per sollecitare presso le Autorità competenti la istituzione di asili nido, l'organizzazione di linee di trasporto pubblico atte a risolvere i problemi dei lavoratori e la realizzazione di mense pubbliche o interaziendali.

ART. 53 – NORME TRANSITORIE E AUMENTI ECONOMICI

UNA TANTUM
Per il periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2020 – 31 maggio 2022 viene riconosciuta, al personale in servizio alla data del 1° maggio 2022, l'importo "una tantum", uguale per tutti, pari ad euro 100,00, al lordo delle ritenute di legge, che non avrà incidenza sugli istituti retributivi previsti dal vigente contratto collettivo, ivi compresi il trattamento di fine rapporto e le mensilità aggiuntive, da corrispondere unitamente alla retribuzione del mese di maggio 2022.

STIPENDIO BASE
Lo stipendio base del 3° Livello viene incrementato con le decorrenze sotto specificate dei seguenti importi mensili al lordo delle ritenute di legge:

- dal 1° giugno 2022 € 65,00
- dal 1° gennaio 2023 € 30,00

Art. 54 – ATTIVITA' AUTONOME E COMPLEMENTARI

1. Il presente contratto non si applica al personale addetto alle attività agricole, ivi comprese le stalle di sosta, alla lavorazione del tabacco e alle centrali del latte nonché al personale degli stabilimenti vinicoli o oleari assunto per esigenze stagionali o temporanee delle lavorazioni, al personale stagionale delle attività ortofrutticole e al personale delle attività industriali aventi carattere stagionale. Al personale sopra elencato si applicheranno integralmente i contratti collettivi ed eventuali accordi locali stipulati per le rispettive categorie di appartenenza.

Art. 55 - DISPOSIZIONI GENERALI

1. Le parti firmatarie del presente contratto si danno reciprocamente atto che esso ed i conseguenti contratti integrativi aziendali rappresentano in via esclusiva la fonte di disciplina contrattuale dei rapporti di lavoro del personale dipendente dei Consorzi agrari e si riservano di agire in giudizio a tutela dei propri diritti ed interessi nei confronti di chiunque utilizzi indebitamente il presente contratto ed i conseguenti contratti integrativi aziendali. Il presente contratto uniforma, sostituisce e assorbe tutte le norme esistenti per effetto di concordati, di regolamenti, di contratti collettivi, di consuetudini generali o locali nonché i trattamenti di fatto collettivi, che pertanto non possono essere invocati o applicati per regolare il rapporto tra il Consorzio e ciascuno dei suoi dipendenti.
2. Il presente contratto si applica anche ai lavoratori provenienti da altri Paesi comunitari o da Paesi terzi assunti dai Consorzi agrari ai sensi del presente contratto. Il Consorzio che assume un lavoratore straniero assicura l'applicazione allo stesso delle vigenti disposizioni in materia di tutela e diritti dei lavoratori.

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE
DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

ALLEGATO A

TABELLA STIPENDI BASE

Parametri	a decorrere dal	01.06.2022	01.01.2023
206,65	1° livello	€ 1.967,01	€ 2.009,18
187,04	2° livello	€ 1.780,34	€ 1.818,5
159,75	3° livello super	€ 1.520,59	€ 1.553,18
147,02	3° livello	€ 1.399,42	€ 1.429,42
137,16	4° livello super	€ 1.305,56	€ 1.333,54
128,46	4° livello	€ 1.222,77	€ 1.248,98
115,14	5° livello	€ 1.095,98	€ 1.119,47
100,00	6° livello	€ 951,86	€ 972,26

ALLEGATO B

TABELLA DELLA INDENNITA' DI CONTINGENZA

LIVELLO	IMPORTO
1°	€ 542,43
2°	€ 538,73
3° super	€ 532,94
3°	€ 530,19
4° super	€ 528,57
4°	€ 526,95
5°	€ 524,41
6°	€ 521,73

ALLEGATO C

TABELLA AUMENTI PERIODICI

LIVELLO	IMPORTO
1°	€ 53,20
2°	€ 50,61
3° super	€ 47,00
3°	€ 45,19
4° super	€ 44,16
4°	€ 43,12
5°	€ 41,32
6°	€ 39,51

ALLEGATO D

TABELLA DEL PREMIO NAZIONALE
PER IL PERSONALE ASSUNTO DOPO IL 1° GENNAIO 1989

(stipendio base, indennità di contingenza, indennità di funzione)

LIVELLO	IMPORTO
1° Q	€ 965,81
1°	€ 939,77
2°	€ 875,74
3°super	€ 779,27
3°	€ 746,28
4° super	€ 727,80
4°	€ 709,31
5°	€ 679,24
6°	€ 648,54

1. Per il personale in possesso di laurea agli importi sopra indicati va aggiunta l'indennità di laurea nella misura prevista per il livello di assunzione.
2. Per il personale in servizio alla data del 31 dicembre 1989 il premio di produzione nazionale resta congelato in misura pari alla gratifica percepita nel 1990 in riferimento all'anno 1989.

ALLEGATO E

ACCORDO DEL 4 MAGGIO 2022
PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEI CONSORZI AGRARI

Il giorno 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 convenuto quanto segue

Art. 1 - Tipologie e durata

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato e ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire la formazione professionale per le mansioni nelle quali verranno impiegati ed è ammesso per mansioni sia operaie che impiegatizie per livelli superiori al 6°, ai sensi della classificazione prevista dal CCNL per i dipendenti dei Consorzi Agrari.
2. L'apprendistato disciplinato dal presente accordo è quello professionalizzante o contratto di mestiere, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso l'acquisizione di una specifica formazione, per i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 30 anni non compiuti. È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato senza limiti di età anche lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione *(cfr. D.lgs. 81/2015 art. 47 c. 4)*. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 Ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, la durata minima del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi e quella massima è di 24 mesi per qualifiche inferiori al 4° livello super mentre è di 36 mesi per qualifiche comprese tra il 4° super e il 3° livello super.
3. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali elencati in calce al presente Accordo.

Art. 2 – Assunzione

1. Gli apprendisti sono inquadrati a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelli al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato.
2. Gli apprendisti portatori di handicap sono computati nelle quote di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modificazioni.
3. Il periodo di apprendistato compiuto presso altre aziende sarà computato, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse figure professionali.

Art. 3 - Periodo di prova

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti sarà pari al periodo di prova stabilito dal CCNL per i lavoratori inquadrati nel livello per il quale è finalizzato il contratto di apprendistato.
2. Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza obblighi di preavviso o di indennità alcuna. Se al termine del periodo di prova il rapporto non viene risolto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio.
3. Al termine del periodo di apprendistato, se non vi è il recesso dal contratto ai sensi dell'articolo 2118 cod. civ., previo preavviso decorrente dal medesimo termine o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva nella misura contrattualmente prevista, il relativo periodo verrà computato nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti contrattuali ad eccezione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 4 - Obblighi del consorzio

1. Il Consorzio ha l'obbligo:

a) di consegnare all'apprendista all'atto dell'assunzione il contratto di apprendistato, redatto in forma scritta, contenente il patto di prova, l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché del livello che sarà acquisito al termine del periodo di apprendistato;
b) di far impartire da un tutore o da un referente aziendale all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica convenuta in conformità agli standard generali fissati dalle Regioni e dalle Province Autonome;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
d) di non recedere dal contratto, superato il periodo di prova, prima che sia stato completato il periodo di apprendistato, fatta salva l'ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo;
e) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie, di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o a lavori che non siano attinenti alla mansione per la quale è stato assunto;
f) di non operare trattenuta alcuna sulla retribuzione per i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti stabiliti dalle regolamentazioni emanate dalle Regioni o Province Autonome;
g) di registrare nel libretto formativo il tipo e gli esiti della formazione effettuata.

Art. 5 - Obblighi dell'apprendista

1. L'apprendista ha l'obbligo:
a) di seguire le istruzioni del tutore o del referente aziendale alla sua formazione professionale e di porre il massimo impegno nell'apprendimento degli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) di frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) di osservare le norme disciplinari previste dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dei Consorzi Agrari.
2. I preposti all'insegnamento professionale rendono conto dei risultati dell'istruzione che debbono dare all'apprendista ed è loro dovere riferire periodicamente alla Direzione del Consorzio sui risultati della formazione professionale progressivamente conseguita dall'apprendista. Ai preposti verrà riconosciuto un premio di risultato da definirsi tra le Parti.

Art. 6 - Trattamento economico

1. La retribuzione è costituita dallo stipendio base e dalla indennità di contingenza per quattordici mensilità dal trattamento sostitutivo ex fondo di previdenza e dal premio di produzione nazionale con esclusione del premio di risultato.
2. Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione, come sopra definita, sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati un livello sotto quello della destinazione finale nel caso di apprendisti il cui livello di arrivo è inferiore al 4° livello super. Nel caso di apprendisti il cui livello iniziale sia inferiore al 2° livello, per prima metà del periodo la retribuzione sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati due livelli sotto quello della destinazione finale, mentre per la seconda meta del periodo sarà quella prevista per un livello al di sotto di quello della destinazione finale.
3. Nelle ipotesi di apprendistato per le mansioni di 5° livello, la retribuzione sarà fin dall'inizio pari a quella prevista per il livello di inquadramento definitivo ridotta del 10 % per i primi 12 mesi e del 5 % per i successivi 12 mesi.

Art. 7 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori aventi la qualifica stabilita nel progetto individuale ed è soggetto agli stessi obblighi previsti per tutti gli altri lavoratori.
2. L'apprendista ha altresì diritto a fruire degli eventuali servizi aziendali apprestati per gli altri lavoratori con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'unità produttiva in cui il predetto lavoratore è inserito.

Art. 8 - Trattamento di malattia e infortunio

1. In caso di malattia o infortunio l'apprendista, non in prova, ha diritto a 6 mesi di conservazione del posto e al seguente trattamento economico:

- tenuto conto della qualifica di operaio o di impiegato, alla intera retribuzione netta per tre mesi;
- alla intera retribuzione netta ridotta al 50 % per gli ulteriori tre mesi, assorbente fino a concorrenza il trattamento erogato dagli istituti assistenziali e assicurativi;

2. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, il rapporto verrà risolto.
3. In caso di malattia, di infortunio o di altra ipotesi di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, il contratto di apprendistato si considera prolungato per il periodo corrispondente di assenza dal lavoro.

Art. 9 - Attività formativa

1. Il numero di ore medie annue destinate alla formazione dell'apprendista è così stabilito in relazione al titolo di studio in possesso dello stesso:
   - scuola dell'obbligo ore 120
   - attestato di qualifica ore 100
   - diploma di scuola media superiore ore 80
   - diploma di laurea ore 40

2. Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, di cui al comma 1, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.
3. In relazione al piano formativo, è in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione sopra previste.
4. Le ore di formazione effettuate presso altre imprese, presso gli istituti di formazione o presso enti riconosciuti dalla regione, scuole o università si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
5. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.
6. Almeno 32 delle ore sopra indicate saranno dedicate alla disciplina del rapporto di apprendistato, all'organizzazione del lavoro aziendale, alle misure di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
7. Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.
8. La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.
9. Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato *(vedi sotto allegato)* del presente accordo.

Art. 10 – Limitazioni

1 Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.
2. Il numero complessivo di apprendisti che un Consorzio agrario può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo Consorzio; tale rapporto non può superare il 100 % per i Consorzi che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il Consorzio che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
3. Per i Consorzi agrari che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 % degli apprendisti dipendenti dallo stesso Consorzio. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente articolo, sin dalla data di costituzione del rapporto.

4. Non si computano ai fini del comma precedente gli apprendisti cessati dal servizio per dimissioni, per recesso per giusta causa o giustificato motivo, mancato superamento del periodo di prova o che abbiano rifiutato l'assunzione a tempo indeterminato.

Art. 11 - Apprendistato per cicli stagionali

1. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, attraverso rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 24 mesi dalla data di prima assunzione.
2. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato, di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi, deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo con le stesse modalità di svolgimento della prestazione richiesta ai lavoratori a tempo indeterminato.
3. Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso del singolo ciclo stagionale saranno comunicate al lavoratore le modalità di svolgimento del percorso formativo per il ciclo successivo.
4. Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento alle vigenti norme per la disciplina dell'apprendistato.
2. In caso di modifica della normativa in materia di apprendistato le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare gli eventuali adeguamenti da apportare al presente accordo rispetto alle modifiche intervenute.

Art. 13 - Decorrenza e durata

1. Il presente accordo ha la stessa durata del CCNL per i lavoratori dipendenti dei Consorzi Agrari.

(Allegato)

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

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

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

Modalità formazione
□ d'aula □ e-learning □ on the job □ in affiancamento al tutor aziendale

Data	n. ore	Contenuti formativi	Firma apprendista	Firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

PROFILI O QUALIFICAZIONI PROFESSIONALI

1. Profilo tipo: Addetto all'amministrazione e alla gestione aziendale

Figure professionali di riferimento:
- Tecnici di amministrazione/finanza/controllo di gestione;
- Operatori di contabilità;
- Tecnici di gestione e sviluppo delle risorse umane;
- Addetto affari legali.

Area di attività: operatori di segreteria

Competenze tecnico-professionali generali
- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di contesto e di processo;
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi;
- Saper operare in un contesto consortile orientato alla soddisfazione del cliente;
- Conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro.

Competenze tecnico professionali di profilo
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale;
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera per conoscere e redigere documenti amministrativi;
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di gestione aziendale, di archiviazione, di selezione del personale, di sviluppo organizzativo e di tecnica bancaria;
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per te operazioni di calcolo e videoscrittura;
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione degli incendi;
- Conoscenza della struttura e costruzione del costo industriale;
- Conoscenza, interpretazione e costruzione del conto economico;
- Conoscenza, interpretazione e analisi di una proposta di investimento.

2. Profilo tipo: Addetto alla ricerca sviluppo del prodotto/processo

Figure professionali di riferimento
- Tecnici acquisti, tecnici di ricerca sviluppo alimentare;
- Disegnatori, progettisti CAD;
- Tecnologi di industrializzazione di prodotto/processo;
- Tecnici di sistemi qualità di processo e di prodotto;
- Tecnici di laboratorio;

- Tecnici di ambiente e sicurezza;

Area di attività: ricerca e sviluppo del prodotto/processo

Competenze tecnico-professionali generali
- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper applicare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente;
- Conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro

Competenze tecnico-professionali di profilo
- Conoscenze delle materie prime, dei prodotti e dei servizi del settore;
- Saper leggere ed interpretare il disegno tecnico;
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera;
- Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP degli alimenti;
- Saper predisporre i campioni da analizzare e le relative strumentazioni;
- Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento;
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e videoscrittura;
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione dagli incendi;
- conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di tutela ambientale.

3. Profilo tipo: Operatore di produzione

Figure professionali di riferimento
- Tecnici di programmazione della produzione;
- Tecnici di produzione (addetti alla gestione di reparto/unità operativa);
- Conduttori di processi e sistemi automatizzati;
- Operatori di produzione.

Area di attività: produzione

Competenze tecnico-professionali generali
- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere ed utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste;
- Conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro.

Competenze tecnico-professionali di profilo

- Conoscenza delle materie prime, dei prodotti e dei servizi del settore;
- Saper leggere ed interpretare il disegno tecnico;
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera;
- Conoscere e saper applicare le tecniche, i metodi di lavoro e i sistemi di autocontrollo HCCP;
- Conoscere la tracciabilità e la sicurezza alimentare;
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni direttamente collegate al proprio lavoro;
- Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e tutela ambientale;
- Conoscere le procedure interne relative alla qualità e alla sicurezza alimentare;
- Conoscere le linee di produzione e le applicazioni tecniche di marketing strategico;
- Conoscere i sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento;
- Avere le nozioni fondamentali di etichettatura.

4. Profilo tipo: Addetto alla logistica

Figure professionali di riferimento

- Tecnici di programmazione della logistica;
- Tecnici di approvvigionamento;
- Magazzinieri;
- Operatori della produzione e stoccaggio;
- Addetto trasporti spedizioni;
- Addetto alla gestione ordini;

Area di attività: Logistica

Competenze tecnico-professionali generali

- Conoscenza del contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper utilizzare le basi tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere l'organizzazione aziendale e il ciclo produttivo;
- Conoscere ed utilizzare i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste;
- Conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro.

Competenze tecnico-professionali di profilo

- Conoscere il mercato, i prodotti e i servizi del settore agroalimentare;
- Conoscere le materie prime, i semilavorati, i materiali di imballaggio e l'organizzazione delle spedizioni;
- Conoscere le modalità di consegna, le procedure amministrative fiscali e doganali nazionali ed internazionali;
- Conoscere le attrezzature e i mezzi di movimentazione;
- Conoscere le procedure di preparazione dell'ordine;
- Conoscere i sistemi di gestione del magazzino e delle scorte;
- Conoscere e saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi;
- Conoscere e saper applicare le disposizioni in materia di ecologia e di tutela ambientale.

5. Profilo tipo: Addetto ai sistemi informativi

Figure professionali di riferimento

- Tecnici di sistema informativo aziendale;
- Tecnici di informatica industriale.

Area di attività: sistemi informativi

Competenze tecnico-professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologle di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di sicurezza e prevenzione individuale;
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità secondo le procedure previste;
- Conoscere i diritti e i doveri nel rapporto di lavoro.

Competenze tecnico-professionali di profilo

- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche dell'informatica applicata ai prodotti e al servizio di settore;
- Conoscere e utilizzare i principi basilari della programmazione e la terminologia tecnica della propria area di attività;
- Conoscere i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- Conoscere e applicare le tecniche di sicurezza informatica;
- Conoscere i processi e le procedure che caratterizzano l'attività di assistenza telematica;
- Conoscere i linguaggi di programmazione e le architetture di rete;
- Essere in grado di creare ed implementare siti internet aziendali.

6. Profilo tipo: Addetto commerciale e comunicazione

Figure professionali di riferimento

- Tecnici commerciali/marketing/organizzazione vendite;
- Operatori dei servizi commerciali;
- Venditori, distribuzione e assistenza clienti;
- Tecnici di comunicazione e immagine;
- Consumer service e addetto pianificazione vendite

Area di attività: commerciale e di comunicazione

Competenze tecnico-professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale;
- Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente e del consumatore;
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, secondo le procedure previste;
- Avere una conoscenza dell'organizzazione aziendale, dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro.

Competenze tecnico-professionali di profilo

- Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore;
- Conoscenza della struttura logistica distributiva;
- Conoscenza ed applicazione delle strategie di documentazione relazionali;
- Conoscenza delle tecniche di vendita, delle strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti;
- Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento;

- Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria;
- Conoscenza delle tecniche di esposizione dei prodotti, di marketing strategico;
- Conoscenza delle tecniche di promozione della marca;
- Conoscenza delle tecniche di gestione delle attività promozionali;
- Conoscenza della gamma dei prodotti e analisi di mercato;
- Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza.

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

ACCORDO DEL 4 MAGGIO 2022

PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA NEI CONSORZI AGRARI AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015

In data 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

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata è determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi"*;
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsione dei contratti collettivi"*;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;
- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;

- l'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

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

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

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, comma 6, e art. 45, comma 2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.
3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

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

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

Resta fermo che per le ore di formazione esterne svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo (art. 43, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015), con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e di legge diretti, indiretti e differiti. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento, calcolata su quella spettante per la prestazione lavorativa.

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

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

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

6. E' sempre ammesso che le parti nel contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del d.lgs. n. 81/2015 (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni).

7. Per tutto quanto qui non disciplinato e comunque non incompatibile col presente Accordo e con le norme di legge, si applicano le disposizioni previste per l'apprendistato professionalizzante (cd. di secondo livello).

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE
DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

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.
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

ALLEGATO G

ACCORDO 13 OTTOBRE 1995

TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE

Il giorno 13 ottobre 1995 in Roma,

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACALE DEI CONSORZI AGRARI

e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FLAI-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL
SINALCAP

si è convenuto quanto segue.

Il Consorzio Agrario provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dall'interessato.

La delega conterrà l'indicazione per la determinazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui il Consorzio dovrà versarlo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle relative competenze del lavoratore. Per le deleghe in atto valgono i contributi sindacali in vigore, salvo rinnovo delle deleghe stesse.

Il Consorzio effettuerà il versamento dei contributi sindacali, ai sindacati beneficiari, sui conti correnti che verranno comunicati dalle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori.

I versamenti dovranno essere effettuati entro il mese successivo a quello cui i contributi si riferiscono.

Il Consorzio trasmetterà alle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori, contestualmente ad ogni versamento sui conti correnti, elenco di competenza con l'indicazione dei nominativi e dei singoli importi.

NOTA A VERBALE

Al fine di armonizzare la contribuzione prevista dal secondo comma superando le marcate differenze territoriali, il contributo sarà pari all'1 % degli stipendi base (All. A)

FLAI-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL
SI.NA.L. CAP

ASSOCIAZIONE NAZ.LE SINDACALE
DEI CONSORZI AGRARI

ALLEGATO H

ACCORDO 20 DICEMBRE 1995 PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE NEI CONSORZI AGRARI

Il 20 dicembre 1995, in Roma
tra l'ANSCA rappresentata dal suo Presidente Gr. Uff. Sig. Adelino Rossi e dai componenti il Comitato Direttivo Dr. Enrico Boffa, Sig. Lauro Costa, Dr. Giulio Cesare Donnaperna, Dr. Paolo Pasquali, Dr. Francesco Pulejo e Sig. Roberto Rigonat;
e le Organizzazioni sindacali:
FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianfranco Bensi, dal Segretario Nazionale Sig. Vincenzo Lacorte e dalla Sig.ra Patrizia Consiglio;
FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Mario Marchetti e dal Sig. Mario Dalmasso;
UILTuCS-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Emilio Fargnoli;
SINALCAP, rappresentata dai Vice Segretari Nazionali Sig. Vito Giannetta, Sig. Licio Sabatini e Sig. Maurizio Zen
si è convenuto quanto segue.

ART. 1 - Fonte normativa

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali, per questi aspetti recepito dall'accordo 10 aprile 1995 per i lavoratori dei Consorzi Agrari.

PARTE PRIMA
COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (R.S.U.)

ART. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nei Consorzi Agrari si darà luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo per il recepimento del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL.
Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le Associazioni, diverse dalle Organizzazioni Sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo ed a condizione che: a) rappresentino almeno il cinque per cento dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

ART. 3 - Designazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale.

ART. 4 - Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL vigente ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

ART. 5 - Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.
Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

ART. 6 - Composizione delle liste

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
Al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale del Consorzio per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

ART. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 1 rappresentante nei Consorzi che occupano fino a 15 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
c) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
d) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano più di 201 dipendenti;

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 ed ai sensi dell'art. 23 della legge 20.05.1970, n° 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

ART. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

La R.S.U. sostituisce le R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e prerogative previste dalla legge n. 300/1970 e dal CCNL di categoria e ad essa sono conferiti i compiti di tutela dei lavoratori e di agente contrattuale di secondo livello, unitamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali presentatarie delle liste ai sensi dell'art. 3.

ART. 9 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza sopra prevista. Le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.
In caso di dimissioni, o decadenza, di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

ART. 10 - Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% più 1) del collegio elettorale, i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, convocata nei limiti del monte ore previsto dal CCNL, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato.

ART. 11 - Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20.05.1970, n° 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA
DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

ART. 1 - Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% più 1 degli aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione Elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

ART. 2 - Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 2 mesi, ed il nucleo rappresentato per ciascuna unità produttiva non sia inferiore a 10 lavoratori stagionali. L'eletto in tal caso è in aggiunta ai componenti la R.S.U. di cui all'art. 7 prima parte.
Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.
I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 9 precedente.
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato Elettorale.

ART. 3 - Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1° parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato Elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

ART. 4 - Comitato Elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene costituito un Comitato Elettorale. Per la composizione dello stesso ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dal Consorzio, non candidato.

ART. 5 - Compiti del Comitato Elettorale

Il Comitato Elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni presentatrici di liste.

ART. 6 - Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

ART. 7 - Segretezza del voto

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

ART. 8 - Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprende tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio, la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

ART. 9 - Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 10 - Modalità della votazione

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato Elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti ed il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nei Consorzi con più unità produttive, le votazioni avranno luogo presso la sede del Consorzio o in una o più sedi decentrate, scelte con la Direzione Aziendale. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

ART. 11 - Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato Elettorale.

ART. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato Elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

ART. 13 - Riconoscimento degli elettori

Gli elettori per essere ammessi al voto, dovranno presentare un documento di riconoscimento oppure essere riconosciuti da almeno due scrutatori.

ART. 14 - Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

ART. 15 - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato Elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato Elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato Elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato Elettorale e di un delegato della direzione.

ART. 16 - Ricorsi al Comitato Elettorale

Il Comitato Elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato Elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato Elettorale, all'azienda.

ART. 17 - Comitato dei Garanti

Contro le decisioni del Comitato Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei Garanti istituito a livello territoriale. Tale Comitato è composto da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici delle liste, e dall'Associazione nazionale sindacale dei Consorzi Agrari ed è presieduto dal Direttore UPLMO o da un suo rappresentante.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

ART. 18 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina a seguito di elezione dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale dalle OO.SS..

ART. 19 - Adempimenti della direzione aziendale

La direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato Elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 - Disposizioni varie

I membri del Comitato Elettorale, gli scrutatori e i componenti del seggio elettorale, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n° 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A., ed ora trasferite ai componenti la R.S.U. in forza del presente accordo.

ART. 21 - Clausola finale

Il presente accordo sulle R.S.U. potrà costituire oggetto di modifica, integrazione o disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso di 4 mesi.

FLAI-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL
SINALCAP

ASSOCIAZIONE NAZ.LE SINDACALE
DEI CONSORZI AGRARI

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 Minninni 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 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 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