

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI

Il giorno 27 maggio 2004, in Roma

tra

-la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA, rappresentata dal Presidente, Dr. Augusto Bocchini, assistito dai Signori:

Dr. Francesco Basile, Componente della Giunta Esecutiva e responsabile del settore sindacale, Avv. Vito Bianco, Direttore Generale, Dr. Francesco Taddei, Direttore della Direzione Sindacale e Legislativa, Avv. Roberto Caponi, Avv. Gaetana Pagano e dott. Gianpiero Del Vecchio della Direzione Sindacale e Legislativa;

- nonché dai componenti la delegazione confederale, Signori: Dr. Biagio Bonfiglio, Avv. Massimo Mazzanti, Dr. Sergio Bucci, Dr. Tommaso Picone, Dr. Francesco Postorino, Dr. Gianannibale Rossi di Medelana, Dr. Giorgio Cammarota;

-con la partecipazione:

della FEDERAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal Presidente Dr. Gianannibale Rossi di Medelana, assistito dal segretario Dr. Marino Scappucci;

della FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA, rappresentata dal Presidente Dr. Giovanni Rossi, assistito dal segretario D.ssa Simona Giorcelli;

della FEDERAZIONE NAZIONALE DEI CONDUTTORI IN FORME ASSOCIATIVE VARIE, rappresentata dal Presidente prof. Ettore Casadei, assistito dal segretario Sig. Giulio Tarsitani;

della UNIONE NAZIONALE DELL'AVICOLTURA (U.N.A.), rappresentata dal Presidente Dr. Aldo Muraro, assistito dal Direttore Generale Sig.ra Rita Pasquarelli;

la CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLDIRETTI, rappresentata dal Presidente Paolo Bedoni, in nome e per conto delle Federazioni Nazionali aderenti, assistito dai Sigg.ri VicePresidenti Sergio Marini, responsabile del settore sindacale, Nino Andena, Gennaro Masiello; dai Sigg.ri membri della Giunta Esecutiva Giorgio Ferrero, Massimo Gargano, Pietro Salcuni, Giuseppe Guastella, Mauro Tonello, dal segretario Generale Franco Pasquali, dal Segretario Organizzativo Vincenzo Gesmundo, dal Coordinatore Responsabile Fiorito Leo, dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Romano Magrini;

la CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI - CIA - rappresentata dal Presidente, Massimo Pacetti, assistito dai Signori: Giuseppe Politi, Vice Presidente Vicario, Francesco Caracciolo, Vice Presidente, Guglielmo Rizzoli, Vice Presidente, Claudia Merlini, Responsabile del lavoro e delle Relazioni Sindacali

e

-la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI DIPENDENTI IMPIEGATI DELL'AGRICOLTURA (FEDERDIA), rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Confederdia p.a. Tommaso Brandoni e dai Sigg. p.a. Stefano Brunelli, Ivano Grassi, Loredana Pesoli e Rag. Agostino Mafucci, componenti la delegazione;

-la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI QUADRI DELL'AGRICOLTURA (AGRI-QUADRI), rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Confederdia Rag. Cosimo De Leva e dai Sigg. Dott. Salvatore Dimino, p.a. Luigi Lovisotto e Rag. Claudio Paitowsky, componenti la delegazione;

-con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI QUADRI E IMPIEGATI DELL'AGRICOLTURA (CONFEDERDIA), rappresentata dal Presidente p.a. Luciano Bozzato, dal Vice Presidente p.a. Gianfranco Giovannini e dalla D.ssa Silvia Vannucci;

-la FAI-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Albino Gorini, dal Segretario Generale Aggiunto Uliano Stendardi e dai Segretari Nazionali: Augusto Cianfoni, Stefano Faiotto, Carmelo Mazzotta, Giovanni Pastrello, Sergio Retini, Armando Zanotti, assistiti dai Sigg. Pietro Massini, Giovanni Mattocchia e dai Segretari Regionali: Paolo Carrozzino, Leonardo Ceradini, Aurelio Di Salvo, Tiziano Faes, Mauro Filippi, Paolo Frascella, Giorgio Galbusera, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Salvatore Gioacchino, Giuseppe Gualtieri, Antonio Lapadula, Angelo Manzotti, Graziano Meloni, Paul Mulser, Vincenzo Niro, Maurizio Ori, Alvaro Pedemonti, Claudio Risso, Fabrizio Scatà;

-la FLAI-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Franco Chiriaco e dai Segretari nazionali Giancarlo Battistelli, Stefania Crogi, Patrizia Consiglio e Giorgio Scirpa e dal funzionario del Dipartimento Agricoltura Ivano Comotti e dai Componenti della delegazione trattante Salvatore Lo Balbo, Aurelio Ricci, Roberto Bardi e da Agostino Granato;

-la UILA-UIL rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali: Tiziana Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini e dai componenti la Direzione Nazionale Calogero Acquisto, Giordano Battistini Ulivi, Gaetano Rivetti, Giuliano Grossi, Oronzo Bufano, Giuseppe Cannataro, Raimondo Cavallaro, Oreste Colonna, Felice Danielli, Ugo Meneghini, Mario Guelfi, Marco Loy, Guido Majrone, Gregorio Manca, Antonio Merlini, Sergio Modanesi, Gerardo Nardiello, Maurizio Vezzani, Gaetano Pensabene, Ugo Ragone, Fabrizio Rovatti, Giuseppe Ruta, Giuseppe Palmisano, Alessandro Scarponi, Aldo Scanferlato, Antonino Merlini, Enrico Tonghini, Francesco Vendola e Giuseppe Vito

si è stipulato il presente Contratto nazionale di lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli, che sostituisce il CCNL 5 aprile 2000.

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 - Oggetto e sfera di applicazione del Contratto

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse - comprese le aziende florovivaistiche(*) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato - e gli impiegati e quadri da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, compresa la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche.

(*) Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

Art. 2 - Struttura ed assetto del Contratto

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

Contratto Nazionale.

Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro nonché il ruolo e le competenze del livello territoriale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi nazionali di stipendio di cui all'art. 28 Tab. n. 1 nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata scatta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Contratto Territoriale.

Il contratto territoriale si stipula, nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dall'art. 65 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti

appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà coerente con i tassi di inflazione programmata secondo i principi e i criteri di cui ai commi 3° e 4° del presente articolo.

Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra inflazione programmata e quella effettiva intervenuta sui minimi nazionali di stipendio nel primo biennio di validità del CCNL, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento dell'economia territoriale del settore agricolo.

La dinamica di cui ai precedenti commi si applicherà, in sede di stipula dei contratti territoriali, sullo stipendio contrattuale di cui all'art. 28, comma 5°. L'importo derivante dalla predetta dinamica dovrà essere sommato al minimo di stipendio-base mensile di cui alla lettera a) del predetto 5° comma dell'art. 28.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti, in sede di rinnovo del Contratto territoriale, inoltre valuteranno la possibilità di prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività legati all'andamento del settore.

La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo-previdenziale previsto dal su citato Protocollo e dalle successive disposizioni di legge.

Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione strettamente correlata ai risultati, di cui al citato Protocollo, in caso di successiva definizione di detta erogazione.

Dopo 3 mesi di vacanza contrattuale agli impiegati dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo, sarà corrisposto un apposito elemento provvisorio della retribuzione, denominato "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmata applicato sugli stipendi contrattuali vigenti.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto la "indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La data di inizio della corresponsione della "indennità di vacanza contrattuale" come sopra disciplinata slitta, in caso di ritardata presentazione delle piattaforme, di un periodo pari ai giorni di ritardo.

Art. 3 - Decorrenza, durata del Contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2007, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. L'inosservanza di quanto stabilito per tale periodo comporterà a carico della parte responsabile, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine dal quale far decorrere l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 4 - Condizioni di miglior favore

I contratti territoriali non possono derogare dalle norme del presente contratto. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti in vigore.

Art. 5 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse, quali:

- le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
- i fabbisogni di formazione professionale;
- le tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore agricolo e del sistema agro-alimentare, anche attraverso contratti d'area;
- i processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che incidono sulle diverse produzioni;

- l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali ed i loro andamenti con particolare riferimento a quelle del livello provinciale;
- la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica.

L'Osservatorio Nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie.

L'Osservatorio Nazionale è composto da un Consiglio di 14 componenti, designati pariteticamente dalle parti contraenti.

Nota a Verbale

L'Osservatorio di cui al presente articolo, come stabilito dal Protocollo d'intesa, Allegato A al presente contratto, è unico per gli impiegati e per gli operai agricoli.

Il relativo regolamento è riportato nell'Allegato G.

Analogo criterio si applica per gli Osservatori Regionali.

Art. 6 - Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su tre pilastri, in relazione tra loro, da sviluppare in funzione di obiettivi legati alla crescita professionale degli addetti, alla stabilizzazione dell'occupazione, all'impiego anche dei tempi di non lavoro per lo svolgimento di attività formative per i lavoratori a tempo determinato:

1. Fondo interprofessionale per la formazione continua;
2. Agriform;
3. Centro di formazione agricola.

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

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

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio,

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

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ad Agriform per le attività di studio e ricerca e ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2) Agriform è l'organismo bilaterale che svolge attività di ricerca, rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni formativi e, parallelamente, sviluppa relazioni e rapporti in ambito internazionale collegandosi con gli organismi simili a livello europeo, interloquendo con i livelli istituzionali competenti in materia di istruzione di livello superiore, interagendo con gli organismi bilaterali degli altri settori nella costruzione della "rete" prevista presso l'Isfol. Nelle attività di rilevamento e monitoraggio dei fabbisogni, Agriform fa riferimento alle sedi territoriali (osservatori) previsti dal CCNL e ai Centri di formazione agricola.

3) Il Centro di formazione agricola è una struttura a carattere territoriale (regionale, interregionale, provinciale o di bacino, secondo un modello "flessibile") in stretta relazione, da una parte, con le istituzioni competenti in materia di formazione professionale e scolastica e, dall'altra, con il mondo delle imprese all'interno del quale opportunità e offerta formativa si incontrano e si adattano alle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione dell'occupazione in connessione con l'attività degli Osservatori e del Servizio pubblico per l'impiego ed in relazione alle opportunità nuove derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Per la costituzione del Fondo per la formazione continua le Parti definiranno i relativi adempimenti (accordo istitutivo, statuto, regolamento) entro il 31/12/2004. Le modalità ed i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai Contratti territoriali o a specifici accordi tra le parti al medesimo livello.

TITOLO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 7 - Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno e, salvo diversamente stabilito dalle parti, si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti territoriali.

Il contratto con prefissione di termine deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per un'opera definita;
- negli altri casi previsti dalla legislazione vigente.

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata all'ENPAI A ed all'INPS nelle forme di legge.

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

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

Art. 8 - Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In mancanza di questo, l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti territoriali per la categoria cui l'impiegato stesso appartiene in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 1a, 2a e 3° categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4a, 5a e 6a categoria.

Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato, il datore di lavoro deve farne denuncia all'ENPAIA e all'INPS.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza ed alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

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

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

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

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 23, 32 e 51 del presente contratto.

Qualora il recesso venga effettuato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto, per sé e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessario a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di mobilio, sempre che il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

Art. 9 - Disciplina del rapporto d'impiego

L'impiegato è tenuto ad espletare le mansioni affidategli dal datore di lavoro, prestando l'attività richiesta dalla normale gestione dell'azienda sia nel campo tecnico, sia in quello economico-amministrativo ed in quello della sperimentazione e ricerca.

Egli è tenuto ad osservare i regolamenti e le norme in uso nell'azienda, purché non siano in contrasto con il presente contratto o con i contratti territoriali nonché con gli accordi individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o a chi per esso:

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lui prestata nei limiti ed in conformità delle direttive generali del datore di lavoro e, in genere, di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare esatta tenuta e custodia dei libri amministrativi, della cassa e delle documentazioni relative, compresa la registrazione dello straordinario, quando queste mansioni gli vengono affidate. Nei casi in cui l'impiegato abbia il compito di redigere i

bilanci e di presentare rendiconti periodici, il datore di lavoro dovrà effettuare, di norma, le sue osservazioni entro sei mesi dalla presentazione del bilancio o dei rendiconti stessi;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze di autorità competenti, contratti di lavoro o capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilati.

Qualora l'impiegato si trovi nell'impossibilità di provvedere all'osservanza delle leggi, ordinanze, ecc. o comunque si trovi nella impossibilità di espletare le mansioni affidategli, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile, il datore di lavoro o chi per esso.

Art. 10 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Tenute presenti le norme del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche ed integrazioni, la prestazione di lavoro a tempo parziale degli impiegati agricoli può svolgersi nella forma di contemporanea prestazione lavorativa in diverse aziende o nella forma di prestazione lavorativa ad orario ridotto o per periodi predeterminati presso una unica azienda.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e contenere l'indicazione delle mansioni e la distribuzione dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Nel contratto devono essere indicati, altresì, lo stipendio convenuto secondo la categoria di inquadramento, nonché la spettanza degli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL, in misura proporzionale alla prestazione lavorativa ridotta, rispetto a quella a tempo pieno.

La disciplina del presente Contratto si applica nel caso di rapporti a tempo parziale caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

- a) rapporto continuativo tra i due contraenti nell'ambito della durata del rapporto medesimo;
- b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale, ovvero ad uno o più settori di essa;
- c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;
- d) remunerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore di lavoro.

Qualora non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e, quindi, escluso dalla disciplina del presente contratto.

E' consentita la prestazione di lavoro straordinario ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali. Il lavoro straordinario non dovrà superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati.

La contrattazione territoriale può stabilire per talune categorie impiegatizie con più rapporti di lavoro a tempo parziale presso più aziende, la corresponsione di una specifica indennità oraria che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese, secondo le diverse tipologie di azienda indicate all'art. 1, 3° comma.

Tale indennità oraria è determinata per ciascuna categoria in cifra fissa e viene corrisposta da ogni azienda, per le ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale effettivamente prestate.

Art. 11 - Contratti di formazione e lavoro

Le Parti, in applicazione dell'art. 3 della legge 19.12.1984, n. 863 e successive modifiche, nonché tenuto conto delle integrazioni introdotte dall'art. 16 della legge 19.7.1994, n. 451 e successive modifiche e integrazioni, concordano di disciplinare i contratti di formazione e lavoro secondo il Protocollo nazionale allegato, che è parte integrante del presente CCNL (All. C).

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 86, c. 9, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, la disciplina dei contratti di formazione e lavoro continua a trovare applicazione solo per i contratti stipulati prima del 24 ottobre 2003 o successivamente nei limiti precisati nell'accordo interconfederale del 13 novembre 2003 (All. H)(*).

(*) Cfr. l'art. 14 del d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Art. 12 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del

20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è disciplinato, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge (artt. 54-59, d.lgs. 276/2003), dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (All. I), salvo quanto appresso specificato.

Il periodo di prova è fissato in 45 giorni per i contratti di durata fino a 12 mesi ed in 2 mesi per i contratti di durata superiore.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti di cui alle precedenti lettere c) e d), con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore di più di un livello rispetto a quello da conseguire mediante il progetto di reinserimento.

Art. 13 - Rapporto di lavoro per il personale al primo impiego presso aziende agricole - Stipendio di ingresso

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

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

Detto rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle seguenti norme:

ASSUNZIONE - INQUADRAMENTO - PERIODO DI PROVA

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

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) l'inquadramento nella categoria di appartenenza di cui all'art. 17 del presente contratto;
- 3) il periodo di prova di cui all'art. 8;
- 4) il trattamento economico come appresso stabilito;
- 5) l'impegno del datore di lavoro che, trascorsi 15 mesi dall'inizio del rapporto, il dipendente sarà inquadrato nella categoria in cui è stato assunto o in una categoria superiore.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Per il periodo di 15 mesi dall'inizio del rapporto, al personale dipendente di cui al precedente comma, sarà rispettivamente corrisposta una retribuzione pari al 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto.

Trascorsi 15 mesi dalla data di assunzione, il dipendente avrà diritto di percepire il 100% dello stipendio contrattuale mensile previsto dai contratti territoriali per la rispettiva categoria di assegnazione.

L'anzianità di servizio decorre, ad ogni effetto, dalla data di assunzione anche ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Per il trattamento normativo valgono le norme del presente contratto.

Art. 14 - Apprendistato

In applicazione delle disposizioni di cui all'art. 16 della legge 196/97 e successive modifiche ed integrazioni, le Parti convengono quanto segue:

- 1) La durata dei contratti di apprendistato è fissata nella misura massima di 48 mesi per la 1a, 2a e 3a categoria e di 24 mesi per la 4a e 5a categoria di impiegati.
- 2) La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%, 90% del corrispondente stipendio contrattuale mensile per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.
- 3) Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali con le stesse modalità previste per gli impiegati assunti a tempo indeterminato.
- 4) Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e specificatamente dall'art. 16, comma 2 della legge 196/97.

In attesa della regolamentazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato ai sensi del d.lgs. 276/2003, le disposizioni di cui ai punti precedenti continuano a trovare applicazione.

Per consentire la migliore applicazione delle nuove tipologie del contratto di apprendistato, ferma restando la loro immediata ed integrale operatività per tutti i lavoratori una volta completata la regolamentazione regionale, le parti si impegnano a definire entro 3 mesi dalla stipula del presente contratto gli aspetti demandati alla

disciplina collettiva, mediante un protocollo unico d'intesa a livello nazionale valido per tutti i lavoratori dell'agricoltura.

Art. 15 - Contratto di somministrazione di lavoro

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

Art. 16 - Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL per alcuni istituti previsti dal d.lgs. 276/2003 il quadro regolamentare è ancora in via di definizione, le parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dal completamento della disciplina normativa di ciascun istituto per definire gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE

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

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione ed apporto di iniziativa.

1a CATEGORIA

Declaratoria

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

Profili

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

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1a Categoria il Direttore del Centro elaborazione dati.

Rientrano nella 1a Categoria gli "Agenti" che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttori ed ai quali siano affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri ed incombenze propri di detta 1a Categoria, e che provvedono quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente, nelle aziende vitivinicole rientrano nella 1a Categoria quegli "Enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

2a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

Profili

Capo reparto e Capo ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; è incaricato della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi dell'effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari reparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

Analista: l'impiegato che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti impiegati in azienda.

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione.

3a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profili

Sottoagenti - Contabili - Impiegati amministrativi o commerciali - Aiuto enologo - Corrispondente in lingue estere.

4a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali od ai reparti - Assistenti - Operatori CED - Disegnatori tecnici - Magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico, e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla

ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato ed alla relativa registrazione contabile-amministrativa.

5a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Profili

Stenografi - Dattilografi - Addetti a semplici mansioni di segreteria - Addetti alle spedizioni - Terminalista CED addetto all'acquisizione dei dati.

6a CATEGORIA

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati d'ordine che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profili

Uscieri - Fattorini - Commessi.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente.

Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti ed il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora l'impiegato sia adibito, invece, a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di due mesi.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Impegno a Verbale

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di studiare la materia dell'inquadramento professionale degli impiegati agricoli prevista dall'art. 17 del presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti, per un eventuale accordo a livello nazionale, 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.

In tale compito di studio, la Commissione dovrà valutare:

- le innovazioni tecnologiche ed organizzative maturate nel contesto impiegatizio agricolo che hanno inciso sui profili professionali;
- le figure rientranti nell'ambito agricolo a seguito delle modifiche apportate all'art. 2135 del codice civile, e ad altre disposizioni di legge, dai decreti legislativi n. 226, 227 e 228 del 2001, nonché dal d.lgs. n. 99 del 2004;
- l'adeguatezza dell'attuale assetto classificatorio con riferimento alle categorie, alle relative declaratorie ed ai singoli profili professionali, alla disciplina dei quadri, nonché ai compiti ed ai limiti attribuiti alla contrattazione territoriale in materia di classificazione.

La Commissione sarà composta di 8 membri, di cui 4 designati dalle Organizzazioni imprenditoriali e 4 designati dalle Organizzazioni sindacali degli impiegati e potrà avvalersi anche di esperti.

La Commissione inizierà i lavori entro il 30 luglio 2004 e sarà presieduta, a turno, da un componente di parte datoriale o di parte sindacale.

La Commissione delibererà all'unanimità in ordine agli indirizzi ed al metodo di lavoro, nonché su eventuali pareri per l'adeguamento e/o la modifica dell'attuale assetto classificatorio.

La Commissione dovrà ultimare i suoi lavori entro il 31 dicembre 2004 e presentare alle parti stipulanti un rapporto conclusivo in cui dovranno essere evidenziati sia i pareri sui quali sia stata raggiunta l'unanimità, sia quelli differenziati sui quali non sia stato possibile pervenire ad una convergenza di pareri, al fine di un eventuale accordo a livello nazionale, come previsto dal 1° comma del presente impegno a verbale.

TITOLO IV - NORME SUI QUADRI

Art. 18 - Disciplina dei quadri

a) Definizione della figura dei Quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13.5.1985 n. 190, sono considerati "quadri" quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei "quadri" quei lavoratori che, nell'ambito della 1a categoria degli impiegati agricoli, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce pertanto, la qualifica di "quadro" a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

b) Indennità di funzione

Alla categoria dei "quadri" come individuata nella precedente lett. a), spetta, con decorrenza dal 1° giugno 2004, una indennità mensile pari a 170 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

c) Variazione e mansioni di qualifica

In base all'art. 6 della Legge n. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di "quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.

A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo CCNL, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposita separata convenzione.

TITOLO V - NORME DI ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 19 - Orario di lavoro

Con decorrenza dal 1° agosto 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, c. 2, del d.lgs. n.66/2003, può essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 75 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

La suddivisione dell'orario ordinario di lavoro nei diversi giorni della settimana è demandata ai contratti territoriali che dovranno distribuire tale orario in cinque giorni, oppure in cinque giorni e mezzo, in relazione alla peculiarità di alcuni comparti produttivi, nonché in considerazione di particolari mansioni svolte da talune figure impiegate.

La mezza giornata o la intera giornata libera coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti del calcolo delle ferie.

Art. 20 - Lavoro straordinario, festivo, notturno

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 19;
- b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore venti alle ore cinque del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 22.

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

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione, da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta; deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito (*).

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 28, sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario: 30%
- b) lavoro notturno: 50%
- c) lavoro festivo: 50%
- d) lavoro straordinario festivo: 60%
- e) lavoro festivo notturno: 65%

Fermo rimanendo quanto disposto dai commi precedenti, considerato tuttavia che per talune categorie impiegate lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 19 del presente contratto, è demandata alla contrattazione territoriale la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegate, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, nel mese di aprile od al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

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

Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella Banca ore e non fruita.

(*) Ai fini della determinazione della retribuzione oraria per il computo del lavoro straordinario, festivo, notturno, ecc., la retribuzione mensile va divisa per 169.

Art. 21 - Riposo settimanale

Gli impiegati hanno diritto al riposo settimanale di 24 ore consecutive, di norma in coincidenza con la domenica.

Se per esigenza dell'azienda fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, dovrà essere concesso il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana. Nel caso di lavoro prestato di domenica, all'impiegato spetta la sola maggiorazione prevista dall'art. 20 per il lavoro festivo.

Ove nella domenica l'impiegato effettuasse ore straordinarie o notturne, verranno corrisposte le rispettive percentuali di maggiorazione previste per il lavoro straordinario festivo e per il lavoro festivo notturno.

Art. 22 - Giorni festivi - Festività nazionali e infrasettimanali

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

a) Festività nazionali:

- il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
- il 1° maggio - Festa del lavoro;
- il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
- il 4 novembre - Giorno dell'unità nazionale.

b) Festività infrasettimanali:

- il primo dell'anno;
- il 6 gennaio - giorno dell'Epifania;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
- il 1° novembre - Ognissanti;
- l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre - giorno di Natale;
- il 26 dicembre - S. Stefano;
- festa del Patrono del luogo.

Tuttavia, anche in dette ricorrenze il personale appartenente alla 1a, 2a, 3a categoria deve assicurare lo svolgimento di quelle attività aziendali strettamente indispensabili.

Per il trattamento economico da praticarsi agli impiegati nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e cioè:

1) agli impiegati che prestano la loro opera nelle festività nazionali indicate alla lettera a) è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo. Qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, spetterà agli impiegati una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera;

2) agli impiegati che prestano la loro opera nelle festività infrasettimanali, indicate alla lettera b), anche se dette festività cadono di domenica, è dovuta, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi ed a parziale modifica del punto 7 del Protocollo di intesa del 31.5.1977, sul contenimento del

costo del lavoro per impiegati agricoli, tenuto presente il d.p.r. 28.12.1985 n. 792, il trattamento per le "ex giornate festive" sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla citata legge n. 90 del 31.3.1954 per il caso di feste nazionali coincidenti con la domenica come stabilito dal precedente 3° comma, punto 1). Pertanto il 4 novembre è una giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le 4 giornate ex festive (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) che diventano lavorative a tutti gli effetti, agli impiegati agricoli che prestano la loro opera in tali giornate, sempre che le esigenze dell'azienda lo consentano, saranno riconosciute altrettante giornate di riposo compensativo, la cui data di godimento sarà concordata tra le parti, datore di lavoro ed impiegato, preferibilmente in via continuativa.

In alternativa ed in sostituzione delle giornate di riposo compensativo, la prestazione di lavoro effettuata nelle predette festività soppresse, potrà essere compensata, per tutte le quattro giornate o per alcune di esse, con la corresponsione, in aggiunta alla normale retribuzione mensile contrattualmente dovuta, di una ulteriore giornata di paga, pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 23 - Ferie

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda - compreso il primo - ad un periodo di ferie retribuite di giorni 30 lavorativi, fermo rimanendo quanto previsto dal 5° comma dell'art. 19.

Le assenze per malattia, infortuni, i periodi di cura stabiliti dall'Opera Nazionale per gli Invalidi di Guerra, il congedo matrimoniale, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri motivi giustificati riconosciuti dal datore di lavoro non sono computabili nelle ferie. Il periodo di ferie deve essere concordato tra le parti tenendo conto delle esigenze della azienda e delle indicazioni dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongono, il datore di lavoro e l'impiegato possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a giorni 15. E' in facoltà dell'impiegato scegliere uno di tali periodi di ferie, secondo le sue necessità e nell'epoca dell'anno di suo godimento.

Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere le ferie salvo, in tal caso, il diritto di rimborso all'impiegato delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro il mese di marzo dell'anno successivo, dei giorni di ferie non goduti.

L'impiegato che per esigenze di servizio non abbia usufruito in tutto o in parte, del periodo di ferie spettantegli, ha diritto alla indennità sostitutiva per i giorni non goduti valutabili a norma dell'art. 28 (*).

Nel caso di cessazione del rapporto, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esse, l'impiegato ha diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute.

Qualora l'impiegato, al momento della cessazione del rapporto, non abbia maturato il diritto al periodo completo di ferie, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

(*) Ai fini del computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Art. 24 - Permessi

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 18 giorni con retribuzione normale.

L'impiegato ha, altresì, diritto a permessi retribuiti pari a giorni 3, per motivi familiari o per altri casi.

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

Art. 25 - Congedi parentali

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave, e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del citato Testo Unico, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 26 - Permessi per la frequenza a corsi di studio - Formazione continua

Gli impiegati che, al fine di migliorare la propria professionalità, in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio e di aggiornamento professionale, presso organismi accreditati dalle regioni, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore, da utilizzare nell'arco di un triennio o di un solo anno.

In caso di partecipazione a corsi di formazione continua concordati tra le parti sociali ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, e quelli approvati dal Fondo per la formazione continua in agricoltura di cui all'art. 118 della legge 388/2000, l'impiegato potrà usufruire dei relativi congedi, utilizzando in primo luogo il monte ore di cui al comma precedente.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare a detti corsi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di uno per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

Per ottenere i permessi di partecipazione a detti corsi, gli impiegati dovranno fornire al titolare dell'azienda o a chi per lui un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Nell'ipotesi che il corso sia effettuato fuori orario di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al pagamento del corso stesso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta rilasciata dall'istituto od organismo interessato.

Tale pagamento a carico del datore di lavoro non dovrà superare complessivamente l'ammontare pari a 40 ore dello stipendio mensile dell'impiegato, mentre lo stesso dipendente, durante il medesimo anno, non potrà usufruire di ulteriori permessi per la frequenza ai corsi previsti dal 1° comma del presente articolo.

Art. 27 - Congedi per la formazione

In materia di congedi per la formazione si applicano le vigenti disposizioni di legge (art. 5, legge 53/2000).

Per l'esercizio del relativo diritto il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

Il datore di lavoro valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e purché sia assicurato comunque il normale andamento dell'attività aziendale, il numero degli impiegati di ogni singola azienda che può beneficiare dei congedi non potrà superare, nello stesso momento, il numero di 1 per quelle aziende che hanno sino a 10 impiegati ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 impiegati, con l'arrotondamento delle frazioni all'unità superiore.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 28 - Retribuzione

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 65)
- Indennità di contingenza (art. 30)
- Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 31)

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al primo comma dovrà essere effettuata attraverso la indicazione di minimi distinti per categoria.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio: le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al primo comma del presente articolo.

Lo "stipendio contrattuale mensile", definito dai contratti territoriali per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all'art. 17 del presente contratto, è costituito da:

- a) Minimo di stipendio-base mensile
- b) Indennità di contingenza
- c) Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)
- d) Minimo di stipendio integrativo

AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31.12.2003, previsti per ciascuna categoria di impiegati rinnovati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, sono incrementati a decorrere dal 1° giugno 2004 del 4 per cento e a decorrere dal 1° gennaio 2005 dell' 1,9 per cento.

MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE

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

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12, 13 e 14 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 5 aprile 2000, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2007;
per gli altri contratti territoriali dal 1° giugno 2004 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo (vedi Tab. 1) nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati. Per i contratti territoriali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale" in vigore al livello territoriale interessato.

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 5 aprile 2000, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile per le diverse categorie di impiegati, si applicano a decorrere dal 1° giugno 2004.

Tabella 1

Categorie	Stipendio base mensile	Indennità di contingenza	E.D.R.	Minimi nazionali di stipendio mensile
1	693,84	526,19	10,33	1.230,36
2	593,44	520,56	10,33	1.124,33
3	508,29	515,62	10,33	1.034,24
4	451,38	512,74	10,33	974,45
5	411,49	510,81	10,33	932,63
6	369,21	508,34	10,33	887,88

Art. 29 - Cointeressenza

Al fine del maggiore incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'azienda e di una concreta collaborazione tra datori di lavoro ed impiegati appartenenti alle categorie direttive o addetti alle colture ed agli allevamenti, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza. I criteri della cointeressenza devono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro ed impiegati e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto. In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non può essere inferiore a quello previsto dal Contratto nazionale e dai contratti territoriali per la categoria alla quale l'impiegato appartiene.

Art. 30 - Ex Scala mobile

In materia di indennità di contingenza, valgono le norme di cui alla legge 26 febbraio 1986 n. 38 e alla legge 13 luglio 1990 n. 191 e successive modifiche ed integrazioni (Accordo sul costo del lavoro del 31 luglio 1992).

Per gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale presso un'unica azienda o presso più aziende, il valore unitario giornaliero od unitario orario dell'indennità di contingenza, sarà determinato dividendo, rispettivamente, per 26 e per 169 il valore della indennità di contingenza mensile spettante alla corrispondente categoria di impiegati a tempo pieno.

In ogni caso a tali impiegati non potrà essere corrisposto, a titolo di indennità di contingenza, un importo superiore a quello spettante alla corrispondente categoria a tempo pieno.

Art. 31 - Aumenti periodici per anzianità di servizio

L'impiegato, per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad un aumento retributivo in cifra fissa.

A partire dal 1° gennaio 1986 l'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni categoria di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

1a Categ.: Euro 33,05

2a Categ.: Euro 29,44

3a Categ.: Euro 26,86

4a Categ.: Euro 24,79

5a Categ.: Euro 23,76

6a Categ.: Euro 22,21

La misura di tali aumenti periodici si applicherà, sempre con decorrenza dal 1° gennaio 1986, per gli aumenti periodici che matureranno successivamente a tale data.

L'importo degli aumenti periodici per anzianità determinati dai contratti integrativi regionali o provinciali secondo le norme del CCNL del 26 gennaio 1982, restano validi per gli aumenti periodici maturati alla data del 31 dicembre 1985.

Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti nel numero massimo di dodici e decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'impiegato, nel caso di passaggio ad una categoria superiore, conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione.

Tale rivalutazione per gli aumenti periodici maturati sino alla data del 31 dicembre 1985, sarà effettuata sulla base dell'importo già previsto dai contratti integrativi.

Per gli aumenti periodici maturati successivamente a tale data e limitatamente ad essi, la rivalutazione sarà effettuata sulla base del nuovo importo fissato dal presente Contratto.

In tale ipotesi l'impiegato avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino a raggiungere il numero massimo maturabile sopra stabilito.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico per anzianità.

Art. 32 - 13a e 14a mensilità

Gli impiegati agricoli hanno diritto alla corresponsione della 13a e 14° mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e agosto (*).

La 13a mensilità deve essere corrisposta all'impiegato entro il 15 dicembre, mentre la 14a mensilità entro il 10 agosto; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tale mensilità compete anche nel caso di recesso dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

(*) Per gli impiegati che risiedono in azienda, sull'importo della 13a e 14a mensilità non debbono essere effettuate le trattenute relative all'alloggio ed annessi.

Art. 33 - Indennità di cassa

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo, a decorrere dal 1° aprile 2000, una indennità mensile nella misura di euro 38,73.

Detta indennità compete sia agli impiegati che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre mansioni purché, in questo ultimo caso, non si tratti di mansione occasionale ma di carattere continuativo nel corso del rapporto di lavoro.

L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e nella sua misura mensile non è frazionabile.

Tale indennità non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

L'impiegato portavalori di somme di denaro in contanti, deve essere coperto da una garanzia assicurativa contro i rischi di tale trasporto.

Art. 34 - Mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro, ma dallo stesso impiegato, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere

determinato dai contratti territoriali, tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe dell'Automobil Club Italiano (ACI) per il costo chilometrico di esercizio riferito al mezzo di trasporto medesimo.

Tale compenso dovrà essere aggiornato in presenza di variazioni delle anzidette tariffe ACI.

I contratti territoriali dovranno, altresì, individuare i particolari tipi di aziende e le particolari figure impiegatizie alle quali, tenuto conto dell'importanza particolare delle mansioni espletate, è dovuto un rimborso spese, nel caso di uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda.

L'anzidetto rimborso sarà pari ad un quinto del prezzo della benzina per ogni chilometro percorso e per una percorrenza non superiore alla distanza tra il centro amministrativo del Comune (sede della casa comunale) o del nucleo abitato della frazione comunale sul cui territorio si trova l'azienda ed il centro aziendale od il luogo abituale di lavoro.

Qualora il tragitto tra il Comune di residenza dell'impiegato ed il centro aziendale od il luogo di abituale lavoro sia assicurato da un servizio di trasporto pubblico, tale rimborso sarà commisurato al costo del relativo abbonamento mensile.

L'importo di detti rimborsi deve essere calcolato per un solo percorso di andata e ritorno per ogni giornata di effettivo lavoro.

Tra datore di lavoro e singoli impiegati è possibile concordare un rimborso forfettario delle spese per il mezzo di trasporto.

Il rimborso per il mezzo di trasporto non è dovuto nel caso che il datore di lavoro metta a disposizione degli impiegati aventi diritto un proprio mezzo di trasporto.

Analogamente, non è dovuto alcun rimborso spese per il titolo anzidetto nel caso di impiegati che avendo convenuto di abitare nell'alloggio aziendale abbiano volontariamente lasciato tale alloggio.

Nell'ipotesi in cui l'abitazione fornita dall'azienda non rispondesse alle esigenze igienico-sanitarie, è demandato ai contratti territoriali stabilire una particolare indennità a favore dell'impiegato che per dette ragioni fosse costretto ad alloggiare fuori azienda. In tal caso tale indennità si considera comprensiva anche di quella per il mezzo di trasporto per raggiungere l'azienda.

Art. 35 - Trasferte

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al servizio previa documentazione ove possibile, debbono essere rimborsate entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sul solo importo delle spese di vitto ed alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 25%, a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Sono ammesse le forfettizzazioni (vedi art. 65, lett. h).

TITOLO VII - PREVIDENZA - ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 36 - Malattia ed infortunio

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, salvo restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso non sarà conservato il posto.

In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità totale permanente.

L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 48 e 51.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

A - Malattia

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

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

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

B - Infortunio

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

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

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

A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

- 1) dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
- 2) dal 4° al 90° giorno di assenza, l'indennità giornaliera è per l'80% a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20% a carico del datore di lavoro;

3) dal 91° giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.

In base all'art. 8 del nuovo Regolamento Infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive, nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.

Nelle ipotesi di cui ai punti 2) e 3), il trattamento economico spettante all'impiegato, per la parte dovuta al Fondo ENPAIA, è anticipata dal datore di lavoro.

L'impiegato, però, non appena ottenuta l'indennità del Fondo ENPAIA, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

Art. 37 - Previdenza e assistenza - Tutela della maternità - Assegni familiari

a) E.N.P.A.I.A.

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente Contratto sono tenuti ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti alla Fondazione Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura (ENPAIA) che ha sede in Roma, Viale Beethoven 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

- 1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali;
- 2) trattamento di previdenza (rischio morte e quota a risparmio);
- 3) fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto.

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova e di tirocinio, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete dell'impiegato, la descrizione dettagliata delle mansioni affidate, la qualifica attribuita, nonché la retribuzione lorda di cui all'art. 28 del presente contratto.

Le variazioni che intervengono nella qualifica e nella retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico degli impiegati.

La parte di contributo a carico degli impiegati è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione degli stessi impiegati.

I contributi sono calcolati dall'Ente in base alla retribuzione lorda anzidetta e, comunque, in base ad una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'Ente nei modi e nei termini di cui alla legge sopra menzionata.

b) I.N.P.S.

I datori di lavoro - in base alla legislazione vigente - debbono altresì procedere all'iscrizione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) - sede provinciale - degli impiegati dipendenti per le forme di assicurazione e di previdenza sociale stabilite dalla normativa vigente.

I datori di lavoro debbono, previa domanda da inoltrare all'INPS, su apposito modulo, provvedere:

- a versare i contributi base e percentuali per l'assicurazione invalidità e vecchiaia e superstiti, e per altre forme assicurative e previdenziali, commisurati alla retribuzione globale effettivamente corrisposta e, comunque, nel rispetto dei minimali di retribuzione imponibile stabiliti per legge.

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

Per la Cassa integrazione valgono le norme della legge n. 223 del 1991.

Art. 38 - Previdenza ed assistenza per i rapporti a tempo parziale

Gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale debbono essere iscritti all'ENPAIA ed all'INPS a cura dei datori di lavoro dai quali dipendono.

La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti, è quella prevista dal 4° comma dell'art. 1 del d.l. 9.10.1989 n. 338, convertito con modifiche nella legge 7.12.1989 n. 389.

Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui all'art. 9, c. 2, del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

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

Art. 39 - Fondo Sanitario Impiegati Agricoli

Le parti firmatarie del presente contratto concordano di istituire un Fondo per la erogazione delle prestazioni integrative sanitarie.

Sono iscritti al Fondo, salvo rinuncia scritta, tutti i quadri e gli impiegati ai quali si applica il presente contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 il contributo del datore di lavoro per l'iscrizione al Fondo, è di euro 361,52 complessivi annui.

Il dipendente contribuisce al Fondo con una quota di euro 51,65 annui, anche per le spese di gestione e di sviluppo del Fondo medesimo.

Il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento dell'intera contribuzione dovuta annualmente al Fondo, in due rate di pari importo, di cui la prima entro il 10 gennaio e la seconda entro il 30 giugno di ciascun anno, trattenendo semestralmente sulla retribuzione del dipendente la quota contributiva anticipata per il medesimo.

Le modalità dell'iscrizione e quelle relative alla erogazione delle prestazioni ed alla loro natura sono disciplinate dal regolamento redatto a cura del Fondo.

Art. 40 - Fondo di previdenza complementare

Possono iscriversi al Fondo Pensionistico Impiegati Agricoli (FIA), tutti i quadri e gli impiegati ai quali si applica il presente contratto.

Il Fondo ha la finalità di erogare prestazioni pensionistiche integrative agli impiegati agricoli iscritti.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura paritetica di euro 216,91 annui a carico del datore di lavoro e di euro 216,91 annui a carico dell'impiegato.

Il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento dell'intera contribuzione dovuta annualmente al Fondo, in due rate di pari importo, di cui la prima entro il 10 gennaio e la seconda entro il 30 giugno di ciascun anno.

La quota contributiva anticipata dal datore di lavoro per conto dell'impiegato sarà a questi trattenuta in dodici rate mensili di pari importo, che dovranno essere evidenziate nel prospetto paga.

Le modalità dell'iscrizione e quelle relative alla erogazione delle prestazioni ed alla loro natura sono disciplinate dal regolamento redatto a cura del Fondo.

In relazione al Protocollo d'intesa "Allegato A" del presente contratto è in via di definizione un accordo per l'istituzione di un unico Fondo di previdenza complementare per impiegati ed operai agricoli.

All'atto della costituzione e piena operatività del Fondo di previdenza complementare, la contribuzione allo stesso sarà pari all'1,2% della retribuzione imponibile, a carico del datore di lavoro e all'1,2% della retribuzione imponibile a carico del lavoratore.

Art. 41 - Tutela della salute

Agli impiegati si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia e gli accordi collettivi stipulati dalle parti (Ved. All. E, Verbale di Accordo 18 dicembre 1996).

Art. 42 - Lavoratori tossicodipendenti

Ai sensi e per gli effetti del Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, l'impiegato agricolo a tempo indeterminato a cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende seguire programmi di terapia e riabilitazione presso servizi sanitari preposti e altre strutture riabilitative iscritte negli appositi albi, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo necessario alla riabilitazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di assenza dal lavoro è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma ai sensi dell'art. 122 del citato Testo Unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende automaticamente risolto qualora l'impiegato interrompa volontariamente il programma di terapia e riabilitazione nonché non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa.

Gli impiegati agricoli a tempo indeterminato che abbiano familiari conviventi in stato di tossicodipendenza, possono usufruire, previa richiesta scritta e compatibilmente con le esigenze aziendali, di un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi anche non consecutivi per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

Durante i suddetti periodi di assenza o di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

TITOLO VIII - SOSPENSIONE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO - LICENZIAMENTO

Art. 43 - Servizio di leva

La chiamata per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto d'impiego per tutto il periodo del servizio di leva e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto, purché, in base all'art. 2 del D.L.C.P.S. n. 303 del 13 settembre 1946, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore con assunzione definitiva. Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

In caso di richiamo il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi un'indennità mensile pari allo stipendio in danaro. Limitatamente a tale periodo di tempo, il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato, l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura nonché le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione. L'impiegato richiamato per esigenze militari di carattere eccezionale gode del particolare trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di richiamo di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 44 - Cessione e trapasso di azienda

La cessione o il trapasso dell'azienda non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'impiegato conserva, nei confronti del nuovo titolare, tutti i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare ha diritto al trattamento previsto per il caso di dimissioni.

Art. 45 - Trasferimenti

Nel caso di trasferimento dell'impiegato, in via definitiva, da un'azienda all'altra dello stesso datore di lavoro, l'impiegato ha diritto al rimborso, previa documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%.

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato a mezzo di lettera raccomandata A.R. con l'indicazione dei motivi che lo hanno determinato.

Tale comunicazione deve essere effettuata all'impiegato con un preavviso di quattro mesi, rispetto alla data dell'effettivo trasferimento, qualora la località dell'azienda o dell'unità produttiva in cui l'impiegato sarà trasferito si trovi ad una distanza di almeno 500 Km. da quella di provenienza. Il preavviso sarà, invece, di due mesi, se la distanza è inferiore ai 500 Km.

L'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 46 - Aspettativa

Nelle aziende con oltre 5 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocimento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli artt. 31, 48 e 51 del presente contratto.

Nello stesso momento, nell'ambito della stessa azienda, può beneficiare dell'aspettativa un solo impiegato.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Nell'arco di un quinquennio non può essere richiesto dallo stesso impiegato un periodo di aspettativa che complessivamente superi i sei mesi.

Per quanto riguarda l'aspettativa di impiegati chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 47 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) censura scritta;
- c) multa, da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nei casi di cui alle lettere b), c), e d) il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti dell'impiegato senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

L'addebito deve essere contestato dal datore di lavoro entro dieci giorni dalla conoscenza del fatto che vi ha dato causa.

L'impiegato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi dieci giorni dalla contestazione dell'addebito.

Avverso tali provvedimenti l'impiegato potrà, entro 20 giorni dalla comunicazione degli stessi, ricorrere alla propria organizzazione sindacale per il tentativo di amichevole componimento.

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

Art. 48 - Preavviso di risoluzione del rapporto

La risoluzione del rapporto di impiego per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento quanto nel caso di dimissioni e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta da preavviso dall'una all'altra parte, nei seguenti termini:

1) in caso di licenziamento:

- per gli impiegati di 1a, 2a e 3a categoria

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

- d) 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 12 mesi per anzianità di servizio oltre 15 anni.

- per gli impiegati di 4a, 5a e 6a categoria

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 7 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

2) in caso di dimissioni:

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

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

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

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente.

Durante il periodo del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni economiche e normative previste dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore.

La indennità sostitutiva del preavviso va considerata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga per accordo delle parti che ne convengano la immediata cessazione, viene meno l'obbligo del reciproco preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Ove l'impiegato rinunci in tutto od in parte ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, l'impiegato dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando in tal caso al dipendente la corrispondente indennità sostitutiva.

Nel caso di licenziamento e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio in azienda per un periodo massimo di due mesi dalla data di notifica della intimazione del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso nel caso di licenziamento, il datore di lavoro, tenuto presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione. Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

Art. 49 - Disciplina dei licenziamenti individuali

Nel rapporto individuale di lavoro degli impiegati agricoli a tempo indeterminato, sia esso a tempo pieno che a tempo parziale, il licenziamento degli impiegati agricoli può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo, in base all'art. 2119 del c.c. ed alle leggi n. 604/1966, n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 108/90, secondo la disciplina che segue:

a) GIUSTA CAUSA

Il licenziamento per giusta causa, con risoluzione immediata del rapporto senza obbligo di preavviso, è determinato dal verificarsi di fatti che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Costituiscono motivo di giusta causa, ad esempio:

- 1) la grave insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) il danneggiamento di beni o colture dell'azienda dovuto a dolo o colpa grave;
- 3) il furto in azienda;
- 4) l'esecuzione senza permesso nell'azienda di lavori per conto proprio o di terzi con l'impiego di materiale dell'azienda.

b) GIUSTIFICATO MOTIVO

Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte dell'impiegato ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, la organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa.

Costituiscono giustificato motivo, ad esempio:

- 1) la insubordinazione verso il datore di lavoro o verso i diretti superiori;
- 2) le ripetute assenze non giustificate;
- 3) la trasformazione dell'azienda con modifica degli indirizzi colturali o tecnici che rendono incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro con le mansioni sino ad allora svolte dall'impiegato;
- 4) la cessazione dell'attività aziendale o la cessazione dell'attività agricola per fine contratto di gestione d'impresa;
- 5) la consistente riduzione dell'attività aziendale, salvo il caso di utilizzazione dell'impiegato in altre mansioni dallo stesso accettate.

Nel licenziamento per giustificato motivo l'impiegato ha diritto al preavviso di cui all'art. 48 o, in mancanza, all'indennità sostitutiva dello stesso.

Il licenziamento, sia che intervenga per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere motivato e comunicato al dipendente a mezzo lettera raccomandata.

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 4, comma 2 della cit. legge n. 108/1990, le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti degli impiegati aventi diritto alla pensione di vecchiaia ed in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che questi impiegati non abbiano esercitato l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del d.l. 22.12.1982 n. 791, convertito, con modificazioni, nella legge 26.2.1982 n. 54.

Nel caso di liquidazione di società, di cooperative, ecc. di regola l'impiegato viene trattenuto in servizio sino al termine della liquidazione stessa.

Il licenziamento deve essere, contestualmente, comunicato all'ENPAIA.

Art. 50 - Dimissioni

L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro, a mezzo di lettera raccomandata, nei termini stabiliti dall'art. 48.

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

- riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione dello stipendio contrattuale o ritardato pagamento per oltre tre mesi;
- modifica della pattuizione del contratto individuale non concordata con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni per giusta causa l'impiegato ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Le dimissioni devono essere, contestualmente, comunicate all'ENPAIA.

Art. 51 - Trattamento di fine rapporto

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto, previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dal 1° giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982 n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità degli artt. 31, 32 e 33 del CCNL per gli impiegati agricoli del 26 gennaio 1982.

Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'ENPAIA con le modalità ed i limiti stabiliti dal "Regolamento del fondo per il trattamento di fine rapporto".

Art. 52 - Indennità in caso di morte

In caso di morte dell'impiegato, le indennità ed il trattamento dovuto per la risoluzione del rapporto di lavoro, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 2118 del c.c., devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

Art. 53 - Anzianità convenzionale

Agli impiegati i quali si trovino nelle condizioni qui appresso precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende delle concessioni che col presente articolo vengono disposte, l'anzianità di servizio agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità (*) e del preavviso verrà maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui appresso si precisa:

- 1) decorati al valore dell'Ordine militare, feriti di guerra, promossi per meriti di guerra: sei mesi;
- 2) mutilati di guerra: un anno;
- 3) ex combattenti con anzianità di servizio presso l'azienda inferiore a tre anni se hanno prestato servizio in zona di operazioni: sei mesi;
- 4) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda, superiore a tre anni e non inferiore ai sei mesi: 2/3 del servizio prestato in zona di operazione;
- 5) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda superiore a sei anni: tutto il servizio prestato in zona di operazione.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento dei tre o dei sei anni di servizio e l'impiegato non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale, spettantegli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazione, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra, dovrà essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro.

Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili.

Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, l'impiegato dovrà presentare il proprio stato di servizio militare rilasciato dalle Autorità militari ed i brevetti di decorazione, ferite, mutilazioni.

Il diritto alle anzianità convenzionali può essere fatto valere una volta sola, pertanto il datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi all'impiegato secondo il disposto dell'art. 55, dovrà annotare se l'impiegato che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiorazioni di anzianità ed in che misura.

Nel caso che, avendone diritto, l'impiegato non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità di cui al presente articolo, dovrà essere indicato il motivo sul certificato di cui al precedente comma.

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

Art. 54 - Modalità relative alla cessazione del rapporto

Al momento della cessazione del rapporto, l'impiegato deve effettuare la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro, in relazione alle mansioni espletate; tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino, con i relativi documenti, ecc.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'impiegato la ricevuta dell'avvenuta riconsegna.

La cessazione del rapporto di impiego deve essere comunicata all'ENPAIA, a cura del datore di lavoro il quale è tenuto ad inviare all'uopo, esplicita denuncia controfirmata di norma dall'impiegato.

La denuncia di cui al precedente comma deve essere trasmessa all'ENPAIA non oltre il termine di 15 giorni dal verificarsi della cessazione del rapporto di impiego e deve contenere la data di inizio e di cessazione del rapporto di impiego, quella di inizio e di scadenza del periodo di preavviso trascorso in servizio, ovvero l'ammontare della indennità sostitutiva e l'indirizzo dell'impiegato.

In caso di cessazione per cause di morte del dipendente, la denuncia può essere effettuata anche dagli aventi diritto.

In caso di morte dell'impiegato, i familiari possono usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di 2 mesi.

Tale termine può essere prorogato di altri 4 mesi nel caso di comprovata necessità da parte degli stessi familiari e sempre che non vi sia l'esigenza, da parte dell'azienda, di disporre dell'alloggio per l'impiegato subentrante.

Art. 55 - Certificato di servizio

All'impiegato che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare un certificato dal quale risulti il tempo in cui l'impiegato ha prestato servizio nell'azienda e le mansioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche, cioè, se tra l'impiegato e il datore di lavoro fosse sorta contestazione circa i diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verta sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI

Art. 56 - Delegato di azienda

Nelle aziende che occupano più di cinque impiegati sarà eletto dagli stessi un delegato aziendale per ciascuna delle Organizzazioni sindacali degli impiegati firmatarie del presente contratto.

L'elezione del delegato dovrà avvenire mediante una riunione degli impiegati dell'azienda, promossa ad iniziativa degli impiegati stessi.

Il delegato eletto dovrà comunicare la sua elezione alla direzione aziendale ed alle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e degli impiegati firmatarie del presente contratto e dei contratti territoriali; la comunicazione potrà essere effettuata anche dall'Organizzazione sindacale cui l'impiegato eletto appartiene.

Il delegato inizierà a svolgere le proprie funzioni immediatamente dopo che il datore di lavoro avrà ricevuto la comunicazione della sua elezione.

Il delegato ha i seguenti compiti:

- a) vigilare ed intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nonché per l'osservanza delle norme di legge sull'igiene e sicurezza del lavoro;
- b) esaminare e trattare con il datore di lavoro i turni di ferie degli impiegati e la distribuzione dell'orario di lavoro;
- c) prestare ai colleghi impiegati la propria assistenza nei casi in cui venga richiesta.

Art. 57 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le rappresentanze sindacali unitarie sono disciplinate dal Protocollo d'Intesa per la costituzione delle RSU, da considerarsi parte integrante del presente CCNL (Ved. All.to F).

Art. 58 - Permessi sindacali

Gli impiegati, membri di organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti nel massimo di dieci ore mensili; tali permessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un semestre.

Gli impiegati eletti delegati aziendali, sempre per l'espletamento delle loro funzioni, hanno diritto di fruire di permessi retribuiti nel limite massimo di una giornata per ogni mese; tali permessi possono essere cumulabili entro il periodo massimo di un semestre. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti in misura non superiore a otto giorni all'anno per motivi di cui al precedente comma.

Gli impiegati che intendono esercitare il diritto di cui ai commi precedenti devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro tre giorni prima.

L'Organizzazione sindacale cui appartengono i dirigenti sindacali membri di Organismi direttivi nazionali, regionali e provinciali deve comunicare i nominativi di detti dirigenti a mezzo lettere ai datori di lavoro ed alla Organizzazione sindacale degli stessi datori di lavoro.

I diritti di cui al presente articolo decorrono dalla data in cui perviene la comunicazione al datore di lavoro.

I permessi spettanti ai sensi del presente articolo non subiranno variazioni nella loro entità in caso di successione nella carica.

IMPEGNO A VERBALE (relativo agli artt. 56, 57, 58)

Le Organizzazioni Sindacali degli impiegati agricoli, firmatarie del presente contratto assumono l'impegno di evitare, nelle aziende in cui siano presenti per tutte le anzidette Organizzazioni sindacali, oltre ai propri delegati aziendali, membri di organismi direttivi, nazionali, regionali e provinciali, che il cumulo dei permessi previsti per tali figure comporti pregiudizio al normale disimpegno delle attività aziendali.

In tale ipotesi le Organizzazioni territoriali delle parti firmatarie del presente contratto, su richiesta delle Organizzazioni datoriali interessate, concorderanno idonee soluzioni per superare tali problemi.

Art. 59 - Tutela del delegato aziendale

Il delegato aziendale non può essere licenziato o trasferito dall'azienda in cui è stato eletto, né colpito da misure disciplinari e da sanzioni di carattere economico, in costanza del rapporto di lavoro per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

Il delegato non può essere licenziato o trasferito, né possono essere resi esecutivi i provvedimenti di carattere disciplinare ed economico se non dopo l'esame dell'Organizzazione sindacale cui appartiene il delegato stesso con quella di cui fa parte il datore di lavoro.

Tale esame, da farsi su richiesta dell'interessato o della sua Organizzazione sindacale, dovrà avvenire entro e non oltre i quindici giorni dal momento in cui il delegato ha ricevuto la notifica del provvedimento.

In mancanza di accordo si applicano le norme di legge vigenti in materia.

La tutela del delegato ha inizio dal momento dell'avvenuta elezione.

Art. 60 - Diritti sindacali

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale in materia di "diritti sindacali", si fa riferimento alla legge 20.5.1970, n. 300 che reca "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

Art. 61 - Sistemi e procedure d'informazione

Ferme rimanendo le rispettive distinte competenze degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali, le parti contrattuali, nella comune volontà di promuovere lo sviluppo economico-sociale del settore agricolo e la competitività delle aziende sul mercato comunitario, avvalendosi del fondamentale contributo dei tecnici agricoli impiegati, convengono quanto segue.

Annualmente le Organizzazioni imprenditoriali forniranno alle Organizzazioni sindacali, su richiesta di queste ultime, in un apposito incontro a livello nazionale le informazioni globali revisionali concernenti le prospettive produttive, gli eventuali programmi di investimenti privati e pubblici, i processi di conversioni culturali legati alle innovazioni tecnologiche e le conseguenti prospettive occupazionali.

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

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

Art. 62 - Controversie individuali

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro ed impiegato, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Art. 63 - Controversie collettive

Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Art. 64 - Contributo contrattuale

I datori di lavoro e gli impiegati agricoli, a titolo di assistenza contrattuale, sono tenuti a versare, a favore delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, un contributo annuo.

La misura di tale contributo è stabilita da appositi Accordi tra le stesse parti.

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

TITOLO X - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 65 - Disposizioni generali - Contratti territoriali

Il presente contratto nazionale prevede e disciplina la contrattazione territoriale a livello regionale o interprovinciale o provinciale.

I contratti territoriali devono disciplinare le seguenti materie:

- a) individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 17 e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le declaratorie ivi stabilite;
- b) lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di impiegati a tempo pieno presso una sola azienda (ved. art. 28).

- c) gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, legna ed altri generi in natura (*), nonché l'ammontare della ritenuta per vitto, da effettuare agli impiegati conviventi in azienda;
- d) la fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per gli impiegati che alloggiano fuori azienda nel caso che l'abitazione offerta non risponda alle esigenze igienico-sanitarie;
- e) la determinazione del compenso, spettante all'impiegato nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli (ved. art. 34);
- f) la individuazione dei particolari tipi di azienda e delle particolari figure impiegatizie alle quali si deve riconoscere il rimborso spese nel caso di uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere l'azienda;
- g) la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni;
- h) la eventuale forfettizzazione delle trasferte di cui all'art. 35 stabilendone l'importo, i tempi e le modalità;
- i) la determinazione dell'indennità oraria (ultimo comma art. 10) per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie.

Le norme del presente contratto nazionale sono direttamente operanti nei confronti dei singoli impiegati con le rispettive decorrenze previste dal contratto stesso.

I contratti territoriali scadono al termine del primo biennio di vigenza del CCNL ed hanno validità per quattro anni.

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno quattro mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti territoriali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto ed all'indennità di vacanza contrattuale di cui agli artt. 2 e 3.

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

(*) I generi in natura prelevati dai dipendenti e forniti dall'azienda, sono valutati ai prezzi delle mercuriali della Camera di Commercio, Industria e Agricoltura, per vendita all'ingrosso, franco azienda, al momento del prelevamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti confermano l'opportunità di favorire una graduale estensione del livello di contrattazione territoriale regionale previo accertamento delle cause che, sino ad oggi, ne hanno impedito la realizzazione e nel rispetto delle competenze proprie di ciascun livello contrattuale.

Art. 66 - Esclusività di stampa - Archivi contratti

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e dei Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disposto al precedente comma ha validità anche per tutti i contratti territoriali e/o accordi applicativi del presente CCNL.