

VERBALE DI ACCORDO

RINNOVO CCNL PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI

L'anno 2021 il giorno 7 del mese di luglio, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), in Roma, Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

- Confagricoltura - Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Coldiretti - Confederazione Nazionale Coldiretti
- CIA – Agricoltori Italiani

e

- CONFEDERDIA
- FLAI-C.G.I.L.
- FAI-C.I.S.L.
- UILA-U.I.L.

Si è convenuto di rinnovare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri e gli Impiegati Agricoli, sottoscritto il 23 febbraio 2017 e scaduto il 31 dicembre 2019.

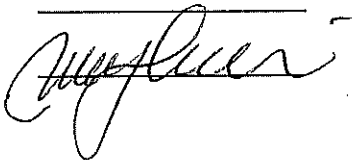
I testi dei nuovi articoli e degli accordi concordati - allegati al presente verbale (per un complessivo nn. 30 pagine) – riguardano le seguenti materie:

- Art. 1 – Oggetto e sfera di applicazione del contratto
- Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo
- Art. 6 – Sistema di formazione professionale e continua
- Art. 7 – Attività bilaterali per i quadri e gli impiegati agricoli
- Art. 13 – Apprendistato
- Art. 15 - Pari opportunità
- Art. 15 bis – Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze
- Art. 16 – Classificazione del personale. Variazioni di mansioni e di qualifica
- Art. 20 – Riposo settimanale
- Art. 22 – Ferie
- Art. 22 bis – Ferie solidali
- Art. 26 bis – Conciliazione tempi di vita e lavoro

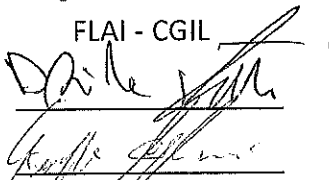
- Art. 27 – Retribuzione
- Art. 34 – Trasferte
- Art. 39 – Fondo di previdenza complementare
- Art. 47 – Preavviso di risoluzione del rapporto
- Art. 63 – Contributo contrattuale e per le attività bilaterali
- Art. 64 bis - Quote sindacali per delega
- Accordo quadro per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo
- Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del D.lgs. n. 81/2015

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31/12/2021. La numerazione degli articoli e degli allegati è provvisoria e potrà essere modificata in sede di stesura definitiva.

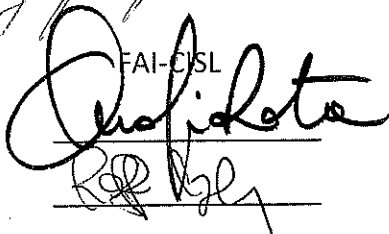
CONFEDERDIA



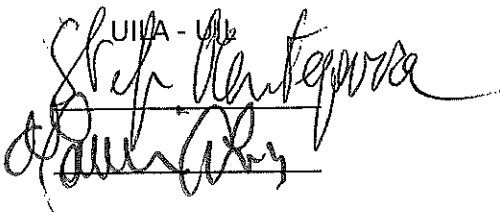
FLAI - CGIL



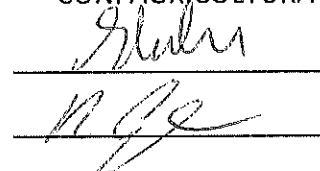
FAI - CISL



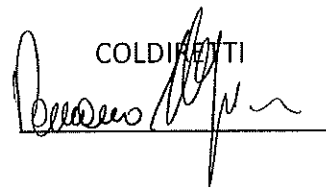
UIVA - UBA



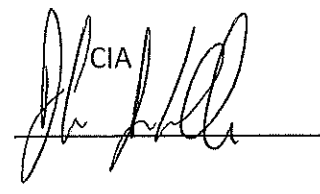
CONFAGRICOLTURA



COLDIRETTI



CIA





@

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 florovivaistiche¹ 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 e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese le aziende di allevamento pesci e di altri organismi acquatici (acquacoltura);
- 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;
- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti
- le aziende di coltivazioni idroponiche.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con l'accordo del 23 febbraio 2017 di rinnovo del CCNL 19/11/2012 per i Quadri e gli Impiegati agricoli è stato riconosciuto un autonomo inquadramento alla figura dei quadri, fino al 31 dicembre 2015 ricompresi tra gli impiegati di prima categoria. Pertanto, con effetto dal 1° gennaio 2016 ogni richiamo alla categoria degli impiegati contenuto nel presente CCNL 23/02/2017 deve intendersi riferito, se non incompatibile, anche alla categoria dei quadri, fatto salvo quanto già previsto per gli stessi dalla speciale disciplina contrattuale e dalle norme legge vigenti.

2
—

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.

①

Articolo 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 2020 al 31 dicembre 2023 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, a mezzo pec o 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 3 mesi prima della scadenza a mezzo pec o raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 2 mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L

(10)

Articolo 6 - Sistema di formazione professionale e continua

Le Parti convengono un sistema di formazione professionale e continua basato su due 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, denominato For.Aagri;
2. Centro di formazione agricola.

1. Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato For.Aagri, di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,30 per cento di cui all'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 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 ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

2. 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.

Le modalità e 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.

Al fine di favorire lo sviluppo della formazione continua a livello territoriale, le Parti potranno prevedere, tramite accordi al medesimo livello, le modalità di attuazione di organismi territoriali paritetici.

In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore, le parti convengono di istituire presso FOR.AGRI, anche in via sperimentale e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale delle attestazioni degli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito di corsi di formazione continua finanziati da FOR.AGRI.

Art. 13 – Apprendistato

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 23 febbraio 2017 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato "H") e con l'Accordo del settore agricolo del 19 giugno 2018 per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma di istruzione secondaria superiore (primo livello) e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (terzo livello) (Allegato n. ...), gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015.

guy

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10

Art. 15 – Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, le Parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni legislative in materia di pari opportunità uomo donna, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni e di rimuovere gli ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Le Parti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla *privacy*, la Commissione nazionale per le pari opportunità di cui all'art. 11 del vigente CCNL, viene investita del compito di recepire i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali inviati dalle sedi territoriali, al fine di monitorare le condotte poste in essere e promuovere la necessità di ricercare soluzioni alle problematiche emerse.

Le parti con Accordo del 19 giugno 2018 (All. ...) recepiscono i principi a cui si ispira il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures]

Articolo 15 bis - Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Alle donne lavoratrici vittime di violenza di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge¹.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di tre anni.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il periodo suddetto è esteso da tre a cinque mesi².

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

Impegno a verbale

Le parti intendono porre a carico del costituendo Comitato per le attività bilaterali di cui all'articolo 7 del presente CCNL l'indennità per i due mesi di congedo fruiti successivi ai tre previsti per legge e indennizzati dall'Inps. Laddove tale impegno si riesca a concretizzare entro il 2021, la previsione che estende da tre a cinque mesi il periodo di congedo potrà trovare applicazione anche prima del 1° gennaio 2022.

¹ Cfr. art. 24 del D.lgs. n. 80/2015.

² Cfr. art. 7 del presente contratto.

Art. 16 – Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, rispettivamente le prime tre di concetto e le ultime tre 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 e apporto di iniziativa.

1ª categoria Declaratoria

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

Profili

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

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1ª categoria il direttore del centro elaborazione dati (CED), che collabora con le funzioni aziendali per la definizione delle politiche manageriali, definisce le politiche di sicurezza dei dati, e coordina gli analisti CED / Data Analyst e gli operatori CED.

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 e ai quali siano affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri e 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 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 e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profili

Capo reparto, Capo ufficio tecnico, commerciale, vendite, 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, etc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione e ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; che è incaricato della tenuta dei primi libri contabili.

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

10

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 / Data Analyst: l'impiegato cui sono affidati compiti di elaborazione, analisi, raccolta, gestione dei dati, con l'obiettivo di estrapolare informazioni utili al processo aziendale, individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali. 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 e 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 e/o l'analisi e controlli di qualità su materie prime e semilavorati e/o verifica della sicurezza igienico sanitaria degli alimenti (sistema HACCP), e/o analisi e controllo delle modalità di preparazione, conservazione, tracciabilità, rintracciabilità degli alimenti.

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

Responsabile commerciale della programmazione, promozione e valorizzazione delle attività agrituristiche, in possesso di idoneo titolo di studio e/o di qualificazione professionale.

3ª categoria
Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo, commerciale, logistico 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.

Guida turistica, in possesso di abilitazione ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Impiegato addetto alle nuove tecnologie digitali, alla progettazione e lo sviluppo tecnico della comunicazione e dell'informazione digitale.

Impiegato addetto ai controlli di qualità, tracciabilità, rintracciabilità, e origine dei prodotti.

4ª categoria
Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o dei loro superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni contabili, amministrative, commerciali e simili, nonché per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti
Operatori CED
Disegnatori tecnici

Magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidato il coordinamento delle attività 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 e alla relativa registrazione contabile/amministrativa. (11)

5ª categoria
Declaratoria

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

Profili

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 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 a 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 e 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, salvo quanto previsto all'art. 17, lettera c).

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.

Fermo restando il potere attribuito alla contrattazione territoriale in materia di classificazione del personale ai sensi dell'art. 65, lettera a) del presente contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolte, nel rispetto delle declaratorie di ciascuna categoria.



Art. 20 – 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. 19 per il lavoro festivo.

Per gli impiegati addetti alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti territoriali possono introdurre ulteriori e diverse previsioni sul recupero dei riposi settimanali nel caso in cui sia prevista la prestazione lavorativa nella domenica.

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.

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano a dare attuazione in sede di rinnovo dei contratti territoriali alle deleghe previste dagli articoli 18, 19 e 20 in favore degli impiegati addetti alle attività agrituristiche.

11

Art. 22 – Ferie

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda – compreso il primo – a un periodo di ferie retribuite di giorni 30 lavorativi, fermo rimanendo quanto previsto dal 5° comma dell'art. 18.

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 casi motivati 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 impongano, il datore di lavoro e l'impiegato possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a giorni 15. È facoltà dell'impiegato scegliere uno di tali periodi di ferie, secondo le sue necessità e nell'epoca dell'anno di suo gradimento.

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 giugno 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 spettante, ha diritto alla indennità sostitutiva per i giorni non goduti valutabili a norma dell'art. 27.

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.

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 18 commi 2 e 3, nonché negli altri casi di orario variabile, il computo delle ferie può essere rapportato a ore.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Articolo 22 bis - Ferie solidali

In applicazione dell'articolo 24 del D.lgs. n. 151/2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e i riposi¹ da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

La cessione delle ferie di cui al presente articolo:

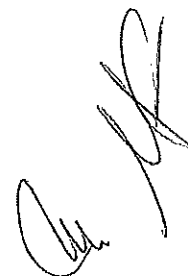
- può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal d.lgs. n. 66/2003;
- la cessione si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario. Le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
- può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
- deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
- resta vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e i riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
- può riguardare un numero di giornate maturate dal cedente non superiore a 10 nell'anno;
- i giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui all'art. 24 del D.lgs. n. 151/2015.

I lavoratori interessati – in possesso dei requisiti di cui all'articolo 24, D.lgs. n. 151/2015 e nel rispetto delle condizioni sopra indicate – possono formulare al datore di lavoro la richiesta di ferie solidali per un massimo di 30 giorni l'anno. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.

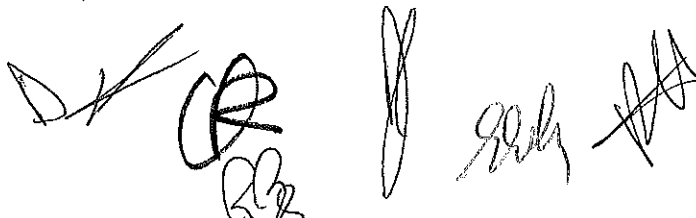
Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di *privacy*, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.

Ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie sono demandati alla contrattazione territoriale di secondo livello.

All'Osservatorio nazionale è affidato il monitoraggio periodico dell'utilizzo dell'istituto da parte delle aziende.



¹ Per riposi le parti contraenti intendono i riposi compensativi previsti in caso di istituzione della banca ore all'interno dell'azienda.



Art. 26 bis – Conciliazione tempi di vita e lavoro

Le Parti promuovono l'adozione di nuove soluzioni orientate ai bisogni dei lavoratori, che possano contribuire al miglioramento della qualità della vita, agevolando la conciliazione delle responsabilità lavorative con quelle familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali.

Al tal proposito, a livello territoriale potranno essere adottate discipline migliorative rispetto a quanto attualmente previsto dalla legge riguardo alle misure di sostegno alla genitorialità, alla flessibilità dell'orario di lavoro, all'assistenza dei familiari disabili ai sensi della legge n. 104/1992

ABE

11

Art. 27 – Retribuzione

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 65)
- Indennità di contingenza (art. 29)
- Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 30)

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. 16 del presente contratto è costituito da:

- a) Minimo di stipendio-base mensile
- b) Indennità di contingenza
- c) Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- d) Minimo di stipendio integrativo

AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2019 previsti per ciascuna categoria, rinnovati in applicazione del CCNL 23 febbraio 2017 sono incrementati a decorrere dal 1° luglio 2021 del 2 per cento.

MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE

I minimi nazionali di stipendio mensile conglobato¹ per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, 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 e per i quadri, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 23 febbraio 2017, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2023; per gli altri contratti territoriali dal 1° agosto 2021 (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.

¹ "A decorrere dal 1° gennaio 2009, nella determinazione dello stipendio contrattuale mensile, le Parti procederanno a conglobare il minimo di stipendio base mensile, l'indennità di contingenza e l'EDR" (Cfr. Verbale di Accordo 4.6.2008).

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 23 febbraio 2017, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile conglobato per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, si applicano a decorrere dal 1° agosto 2021.

Tab. 1

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° agosto 2021
Q	1.625,80
1°	1.533,42
2°	1.401,28
3°	1.288,99
4°	1.214,48
5°	1.162,36
6°	1.106,57

Una tantum

Ai dipendenti in forza alla data di rinnovo del presente contratto, e il cui rapporto di lavoro sia iniziato anteriormente al 1° gennaio 2021, è riconosciuto un importo lordo di euro 225,00 (duecentoventicinque/00) a titolo di *una tantum* per gli impiegati di III categoria, riparametrato come segue:

Categoria	Una tantum – importo lordo
quadri	280,00
Impiegati I categoria	264,00
Impiegati II categoria	240,00
Impiegati III categoria	225,00
Impiegati IV categoria	210,00
Impiegati V categoria	200,00
Impiegati VI categoria	190,00

Gli importi di cui sopra dovranno essere corrisposti a titolo di *una tantum* con la mensilità relativa a ottobre 2021 e non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e nella determinazione del T.F.R.

L'importo *una tantum* sarà riproporzionato per il personale *part-time* in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

10

Art. 34 – 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 10 per cento a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili, entro il limite massimo individuato dai contratti territoriali.

Sono ammesse le forfetizzazioni (vedi art. 65, lett. "l").

Al lavoratore è inoltre riconosciuta, in caso di trasferta al di fuori dal territorio comunale sede di lavoro, una indennità giornaliera pari a 15,00 euro, elevata a 25,00 euro in caso di trasferta all'estero.

Restano salvi gli accordi territoriali di miglior favore.

gcl

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 39 – Fondo di previdenza complementare

Il Fondo di previdenza complementare per il personale delle imprese agricole e affini è Agrifondo.

Possono iscriversi ad Agrifondo tutti i quadri e gli impiegati cui si applica il presente CCNL.

La contribuzione ad Agrifondo è fissata nella misura del 1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e del 1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore (Allegato "C", Accordo del 25 gennaio 2010).

Nota a verbale

A decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino alla scadenza del presente contratto, è istituito in via sperimentale un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro pari a 10 euro mensili per ciascun impiegato e quadro, da versare ad Agrifondo.

Per i quadri e gli impiegati iscritti ad Agrifondo tale contributo è da considerarsi aggiuntivo a quello attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i quadri ed impiegati che non risultino iscritti ad Agrifondo il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo.

Con separato accordo da stipularsi entro il 31 dicembre 2021, previo confronto con le Autorità vigilanti, le Parti definiscono le modalità e i tempi di versamento del predetto contributo, che può essere effettuato esclusivamente in favore di Agrifondo.

Il contributo in questione è finalizzato a rilanciare il fondo di previdenza complementare Agrifondo e la sua operatività è subordinata alla verifica del progetto da parte delle autorità vigilanti; in caso di mancata validazione del progetto, il relativo importo pari a 10 euro mensili sarà destinato ad incremento retributivo con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Art. 47 – 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.

In caso di licenziamento

Per i quadri e gli impiegati di 1^a, 2^a e 3^a 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 4^a, 5^a e 6^a 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.

Per il personale assunto a decorrere dal 1° dicembre 2012

Per i quadri e gli impiegati di 1^a, 2^a e 3^a 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 superiore ai 10 anni

Per gli impiegati di 4^a, 5^a e 6^a 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 superiore ai 10 anni.

Per il personale assunto a decorrere dal 7 luglio 2021

Per i quadri e gli impiegati di 1^a, 2^a e 3^a categoria

- a) 2 mesi 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) 8 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni

Per gli impiegati di 4^a, 5^a e 6^a categoria

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 2 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 4 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 6 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

In caso di dimissioni

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

10

Art. 63 – Contributo contrattuale e per le attività bilaterali

I datori di lavoro e gli impiegati agricoli, a titolo di assistenza contrattuale e per il finanziamento delle attività bilaterali di cui all'articolo 7, sono tenuti a versare, a favore delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, un contributo annuo.

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

Con separato accordo le Parti stabiliscono la misura e le quote della predetta contribuzione da destinare alle finalità di cui al primo comma del presente articolo.

[Handwritten signature]


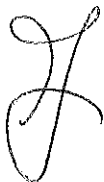
[Multiple handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page]

Art. 64 bis – Quote sindacali per delega



Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto hanno titolo a percepire, tramite ritenuta sulla retribuzione, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con le modalità stabilite dai contratti territoriali che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna Organizzazione sindacale.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dovranno concordare la misura e le modalità di versamento del contributo.



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

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra
Confagricoltura, Coldiretti, CIA
e
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, Confederdia

Considerato

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

Le Parti dichiarano che:

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

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

- ✓ **diffondere** in maniera capillare il presente Accordo e il relativo allegato, presso i propri associati e le lavoratrici/lavoratori ed a promuoverne l'applicazione, anche attraverso la contrattazione di secondo livello e/o ad illustrarne il contenuto in assemblee sindacali;
- ✓ **favorire** l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo nelle imprese e nelle attività produttive delle imprese anche al fine di diffondere, all'interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- ✓ **promuovere** presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro;
- ✓ **responsabilizzare** le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- ✓ **effettuare periodicamente** un monitoraggio di verifica dell'applicazione del presente Accordo, anche su richiesta di una delle parti.

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

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

10

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

BOZZA DI DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro nel settore agricolo

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

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

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

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

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

Per adesione
Roma, 7 luglio 2021
Confederdia

M

**ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO
PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA
DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE
E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015**

In data 19 giugno 2018, in Roma

Tra

Confagricoltura, Coldiretti, CIA

e

Confederdia, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL,

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata e' determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, c.7, del d.lgs. n.81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi"*;
- l'art. 45, c.3, del d.lgs. n.81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi"*;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università' e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, c.1, del d.lgs. n.81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;
- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n81/2015;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'H' on the left, several scribbles, and a '1' in the center. On the right side, there are several more distinct signatures, including one that looks like 'CR' and another that looks like 'RR'.

11

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

Considerato che

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

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

convengono quanto segue

1. Il piano formativo individuale (PFI) e il protocollo di formazione (art. 43, c.6, e art. 45, c.2) comprendono anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.

2. All'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n.81/2015), va attribuito un livello di inquadramento contrattuale "convenzionale" - coerente con il percorso formativo ai sensi dell'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento.

3. La durata del rapporto di apprendistato non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore ai limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Ministeriale 12/10/2015, pur prorogabile fino ad un anno, nei modi ed alle condizioni di cui all'articolo richiamato.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 43, c.7, del d.lgs. n.81/2015, per i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, d.lgs. n.81/2015), la retribuzione, in ragione del titolo da conseguire e dell'anno scolastico/formativo di effettiva frequenza, è stabilita in percentuale rispetto al livello di inquadramento contrattuale attribuito di cui al punto 2) che precede, in coerenza con il percorso formativo, secondo la seguente tabella:

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO		
Durata apprendistato ex- art. 43 Dlgs 81/15	Retribuzione prestazione lavorativa	Corrispondenza con anno scolastico/formativo
1^ anno	45% della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015

Handwritten mark resembling a stylized 'F' or '7'.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

10

		<ul style="list-style-type: none">- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015- Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni
2^ anno	55 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none">- Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015- Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015- Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
3^ anno	60 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none">- Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015- Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015- Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
4^ anno	70 % della retribuzione di inquadramento contrattuale convenzionale	<ul style="list-style-type: none">- Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015- Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015- Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)- Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

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

[Handwritten signatures and initials]

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

APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO	
Durata	Retribuzione per la prestazione di lavoro in azienda
Percorsi di durata superiore all'anno	Pari al 70 % della retribuzione di riferimento
Percorsi di durata non superiore all'anno	Pari al 80 % della retribuzione di riferimento


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

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


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

Roma, 19 giugno 2018

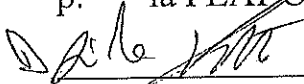
p. la CONFEDERDIA

_____ 

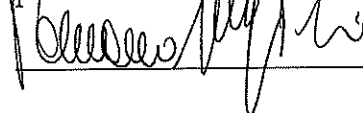
p. la Confagricoltura

_____ 

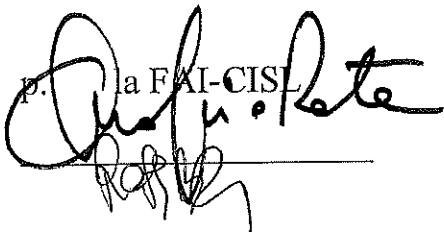
p. la FLAI-CGIL

 _____

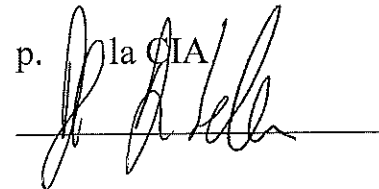
p. la Coldiretti

 _____

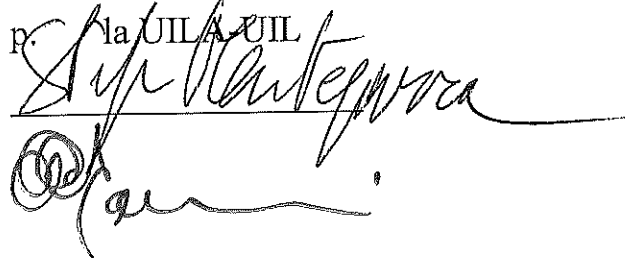
p. la FAI-CISL

 _____

p. la CIA

 _____

p. la UILA-UIL

 _____

ACCORDO SULLA BILATERALITÀ PER GLI IMPIEGATI AGRICOLI

L'anno 2021 il giorno 7 del mese di luglio, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), in Roma, Corso Vittorio Emanuele II, 101

Tra

- Confagricoltura - Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Coldiretti - Confederazione Nazionale Coldiretti
- CIA – Agricoltori Italiani

e

- CONFEDERDIA
- FLAI-C.G.I.L.
- FAI-C.I.S.L.
- UILA-U.I.L.

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 7 e dall'articolo 63 allegati al verbale di accordo del 7 luglio 2021 con il quale è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Quadri e gli Impiegati Agricoli,

Le Parti in epigrafe convengono quanto segue

- a) Il contributo di assistenza contrattuale e per le attività bilaterali di cui al citato articolo 63, è fissato nella misura di 40 euro annui a decorrere dal 1° gennaio 2022, ed è così ripartito:
- 10 euro a carico del lavoratore a titolo di contributo di assistenza contrattuale;
 - 30 euro a carico del datore di lavoro, di cui 10 euro a titolo di contributo di assistenza contrattuale e 20 euro per il finanziamento delle attività bilaterali in favore dei quadri e degli impiegati agricoli affidate all'apposito Comitato paritetico permanente.
- b) Per la riscossione del contributo di assistenza contrattuale e per le attività bilaterali, le Parti firmatarie chiederanno all'Enpaia di stipulare un'apposita convenzione per il relativo servizio.
- c) Le Parti istitutive dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.) si impegnano a modificare lo Statuto entro il 31 dicembre 2021, per dare attuazione a quanto previsto dal citato articolo 7, relativamente alla costituzione di un Comitato paritetico permanente che coordini e gestisca le attività bilaterali in favore dei quadri e impiegati agricoli con una gestione contabile separata rispetto a quella dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale.
- d) Il Comitato paritetico permanente di cui al citato articolo 7 è costituito da otto componenti di cui quattro in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei quadri ed impiegati agricoli, e quattro in rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro agricolo.
- e) Il Comitato paritetico permanente di cui al citato articolo 7 è competente esclusivamente a coordinare e gestire le attività bilaterali in favore dei quadri e impiegati agricoli e non può in nessun caso interferire con le attività istituzionali dell'E.B.A.N. riguardanti gli operai agricoli e i rispettivi datori di lavoro, né con la struttura operativa ed organizzativa dell'Ente.

CONFEDERDIA

[Handwritten signature]

FAI-CIS
[Handwritten signature]

BILA-UIL
[Handwritten signature]

FLAI-CGIL
[Handwritten signature]

Confagricoltura

[Handwritten signature]

Coldiretti
[Handwritten signature]

CIA
[Handwritten signature]