

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEI CONSORZI AGRARI

Roma, 22 dicembre 2009

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

e la FEDERAZIONE LAVORATORI AGRO-INDUSTRIA - FLAI - C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Generale Stefania Crogi, dai Segretari Nazionali Ivana Galli, Antonio Mattioli, Roberto Momtagner salvatore Lo Balbo, da Giovanni Mininni, Antonella De Marco e Gino Rotella del Dipartimento Agricoltura della FLAI Nazionale e da Marco Ramponi, Andrea Gemerini, e Paola Dalcore delle strutture territoriali e una delegazione del Coordinamento Nazionale dei delegati dei Consorzi Agrari nelle persone di Mauro Ferraroni, Gianfranco Bucelli, Daiana Farfarini, Angelo Muscas e Carlo Brambilla;

e la FAI CISL rappresentata dal Segretario Generale Augusto Cianfoni e dai Segretari Nazionali: Stefano Faiotto, Fabrizio Scatà, Giovanni Patrello, Rando Devole, Claudio Riso dal Coordinatore nazionale Antonio Chiesa, dai Segretari Regionali: Dario Bruschi, Paolo Carozzino, Carlo Colarusso, Alessandro Collevocchio, Fabrizio Colonna, Attilio Cornelli, Rafaele De Simone, Tiziano Faes, Mauro Filippi, Paolo Frascella, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Salvatore Giovacchino, Evaristo Ghia, Giuseppe Gualtieri, Antonio Lapadula, Graziano Meloni, Paul Mulser, Maurizio Ori, Alvaro Pedemonti, Onofrio Rota, Claudio Riso e dai componenti la delegazione trattante;

e la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Gabriele Fiorino, Marco Marroni, Gianni Rodilloso, Parmenio Stroppa, Ivana Veronese; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale Baio Pietro, Bolognini Marco, Casadei Maurizio, Cieri Nicola, Decidue Sergio, Della Luna Rocco, Franzoni Stefano, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Guarracino Pasquale, Iozzia Bartolo, Largher Valter, La Torre Pietro, Pezzetta Giannantonio, Proietti Paolo, Scardaone Luigi, Servadio Remigio, Sorgia Elisabetta, Strazzullo Gennaro, Zimmari Giuseppe; e con la partecipazione di una delegazione di lavoratori composta da Danilo Bellettati, Massimo Bridda, Daniela Cerciello, Eugenio Lucente, Alessandro Tartaglione;

e il SINDACATO NAZIONALE UNITARIO LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI - SINALCAP, rappresentato dal Segretario Generale Vito Giannetta, dal Segretario aggiunto Lorenzo Gibin e dalla commissione contrattuale composta dai Sigg.: Arrigo Albrici, Paolo Andolfi, Fiorentino Baranello, Giorgio Ciofini, Nazzareno Feoli, Valliero Girolimetto, Emanuele Magistro, Pierangelo Ceresa, Angelo Ponte, Pierluigi Rotondano, Ilario Salcini, Stefano Sgarbi, Bruno Veglia;

in attuazione di quanto già convenuto con l'ipotesi di accordo del 25 settembre 2009, hanno stipulato il presente c.c.n.l. per i lavoratori dei Consorzi Agrari.

PREMESSA

La situazione economica mondiale venutasi progressivamente deteriorando dalla seconda metà del 2008, a tutt'oggi non dà ancora segni di sicura ripresa seppure alcuni degli indici significativi mostrano qualche positiva evoluzione.

In questo non felice contesto i Consorzi Agrari costituiscono tuttora, in molte Regioni, una struttura equilibratrice del mercato dei prodotti agricoli, in particolare dei cereali e dei mezzi tecnici per l'agricoltura, nonché lo strumento ancorché sottovalutato ma indispensabile per fornire agli agricoltori l'assistenza tecnica necessaria per l'innovazione e il miglioramento delle produzioni agricole e la loro valorizzazione attraverso la graduazione dell'immissione nei mercati dei prodotti conferiti. La professionalità del personale ha, sotto questo aspetto, una rilevanza strategica e su di esso è sempre stata ed è posta la massima attenzione al momento delle selezioni delle risorse da immettere nella struttura consortile.

Pur in un momento particolarmente delicato sotto il profilo procedurale, il rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dei Consorzi Agrari si pone come un punto di convergenza tra diverse valutazioni e diverse strategie nell'ottica del mantenimento sostanziale dell'unità della categoria.

Le Parti auspicano altresì che si possano realizzare collegamenti e sinergie tra le aziende consortili e le strutture pubbliche regionali e nazionali titolari delle politiche agricole che, da un lato, favoriscano un positivo sviluppo dei Consorzi e, dall'altro, offrano agli operatori agricoli validi punti di riferimento per la loro attività.

Alla luce di tali concordi valutazioni si è pervenuti al rinnovo del c.c.n.l. per i lavoratori dei Consorzi Agrari, tenendo conto sia dell'evoluzione legislativa intervenuta dall'ultimo rinnovo sia degli orientamenti che vanno emergendo nella contrattazione nazionale.

PARTE PRIMA - RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L.

1. Le Parti s'impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali in grado di prevenire situazioni di conflittualità a livello locale nel verificarsi di scelte organizzative e societarie che incidano sulle attività svolte dai Consorzi Agrari e che abbiano ricadute occupazionali. A tal fine convengono, prima che vengano avviati processi di fusione, di costituzione di società controllate, a cui delegare specifiche attività, o di terzizzazione di altre, che le Parti nazionali in apposito incontro, assistite dalle rispettive rappresentanze aziendali, assumano tutte le informazioni necessarie per verificare le possibili soluzioni da adottare, sia per contenere gli effetti di tali scelte sugli organici aziendali, sia per convenire sul trattamento contrattuale applicabile.
2. Le richieste per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate, a mezzo lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello disdetto. Nei sette mesi decorrenti dalla data di presentazione delle richieste le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
3. Il contratto nazionale avrà durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa.
4. L'aumento economico, definito dal rinnovo contrattuale, decorre dal primo del giorno successivo alla scadenza del contratto. Qualora nel termine dei successivi tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. non si sia raggiunto alcun accordo per il suo rinnovo, le Parti definiranno gli aspetti economici relativi al periodo di carenza contrattuale.

Art. 2 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

1. In ogni singolo Consorzio verrà stipulato un accordo integrativo del presente contratto tra i rappresentanti della amministrazione e le R.S.U./R.S.A., unitamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.
2. La contrattazione a livello aziendale riguarderà esclusivamente le materie, di seguito indicate, per le quali il contratto nazionale rinvia la definizione alle Parti aziendali, nei limiti e secondo le procedure di seguito precisate, nel rispetto del principio secondo cui la contrattazione aziendale non dovrà riguardare materie già definite a livello nazionale.
3. Gli accordi integrativi aziendali hanno durata triennale e la loro stipulazione non potrà comunque avvenire prima che sia trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del c.c.n.l. Le proposte per il rinnovo dell'accordo di secondo livello dovranno essere inviate al Consorzio e ad ASSOCAP tre mesi prima della scadenza e l'Azienda dovrà avviare la trattativa entro un mese dal ricevimento delle stesse. In caso di mancato accordo le Parti nazionali interverranno per verificare i motivi che lo hanno impedito per tentare di rimuoverli. In via transitoria gli accordi in atto vigenti resteranno in vigore sino alla loro scadenza. Se già scaduti e disdetto le trattative in corso resteranno sospese sino a rinnovo del contratto nazionale e potranno essere riprese dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dal predetto rinnovo.
4. Le Parti nazionali assumono l'impegno di intervenire per garantire i principi sopra affermati, qualora in sede locale ne venisse richiesta la deroga.
5. La contrattazione aziendale riguarda le materie il cui rinvio è stato espressamente previsto dal c.c.n.l. con gli artt. 4, 8, 15 (secondo e terzo comma), 22 (sesto, ottavo, nono comma e decimo comma), 23 (terzo comma), 26 (terzo, quinto e settimo comma), 30 (quinto comma), 33 (secondo comma), 35 (terzo, quarto e sesto comma), 39 (secondo, terzo, quarto, sesto e settimo comma), 45, 51 (primo, terzo e quarto comma).
6. Sarà, inoltre, di competenza della contrattazione aziendale la definizione delle modalità, dei criteri e degli obiettivi a cui dovranno essere collegate le erogazioni salariali di secondo livello, denominate premio di risultato, che dovranno tassativamente avere caratteristiche tali da consentire

l'applicazione del particolare trattamento contributivo e previdenziale stabilito dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, di conversione del d.l. n. 67/1997.

7. Tali erogazioni dovranno essere variabili e non predeterminabili, in quanto strettamente collegate al parziale o totale conseguimento degli obiettivi prefissati e non saranno utili ai fini di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

8. Gli obiettivi a cui saranno collegate le erogazioni salariali definite a livello aziendale, dovranno essere correlati ai risultati legati all'andamento economico del Consorzio Agrario, quale si desume dal bilancio aziendale, oppure alla verifica di positivi risultati derivanti da una diversa organizzazione del lavoro concordata tra le Parti al fine di conseguire, anche mediante il ricorso a flessibilità di orario di lavoro e/o alla realizzazione di programmi intesi a ottenere incrementi di produttività o miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi forniti agli operatori agricoli.

9. Nei Consorzi Agrari nei quali non è stata rinnovata la contrattazione integrativa aziendale sarà definito, d'intesa con la rappresentanza sindacale aziendale (RSU/RSA), laddove costituita, un premio annuale di risultato, collegato ai fini della detassazione a criteri di misurazione economica desumibili dalle risultanze del bilancio o, nel caso dei Consorzi in liquidazione coatta amministrativa con autorizzazione all'esercizio provvisorio delle attività di impresa, della situazione riepilogativa annualmente trasmessa al Ministero che esercita la vigilanza. I suddetti criteri faranno riferimento, progressivamente, all'incremento del rapporto tra fatturato e numero dei dipendenti, alla differenza positiva tra valore e costi della produzione (punti A – B del bilancio) e al positivo risultato di esercizio.

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

Art. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

1. Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle esigenze di una programmazione che tenga conto dello sviluppo sia dell'occupazione, con particolare riguardo ai giovani, sia delle attività consortili, soprattutto nelle zone del Mezzogiorno, in collegamento alle eventuali iniziative regionali per il settore dell'agroindustria, convengono che i diritti d'informazione siano articolati a livello nazionale, regionale e aziendale. Le Parti in relazione a situazioni che possano verificarsi che riguardino la generalità dei Consorzi Agrari, verificheranno la possibilità di posizioni concertate nei riguardi delle istituzioni sia a livello centrale che in sede regionale, nel caso i problemi insorti riguardino le imprese di una data regione.

2. A **livello nazionale** la commissione bilaterale nazionale ristretta, costituita con il c.c.n.l. 6 marzo 1998, potrà svolgere compiti di monitoraggio, studio e indirizzo delle politiche di settore elaborate dalle istituzioni inerenti le attività di diretto interesse dei Consorzi Agrari oltre che effettuare un esame congiunto dei temi generali riguardanti la riforma e ristrutturazione del settore consortile, la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, i problemi connessi all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

3. Entro il 31 maggio di ogni anno, l'Associazione Nazionale Sindacale dei Consorzi Agrari, illustrerà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, i risultati produttivi e commerciali conseguiti dai Consorzi nell'anno precedente e i dati previsionali elaborati per l'anno in corso riguardanti le stesse materie. Saranno, inoltre, illustrati i programmi di attività deliberati con particolare riguardo all'occupazione, all'insediamento di nuove attività produttive, allo sviluppo di nuove tecnologie e all'indirizzo degli investimenti.

4. L'informazione riguarderà anche gli investimenti realizzati, evidenziandone gli aspetti operativo-funzionali e le conseguenze per i lavoratori sul piano occupazionale e professionale. Nel corso dei suddetti incontri l'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari, fornirà anche informazioni sui finanziamenti pubblici erogati o richiesti nel quadro delle leggi vigenti.

5. Sempre in sede nazionale, l'Associazione fornirà dati sul numero dei dipendenti dei Consorzi, distinti per sesso, per qualifica e per classi di età, nonché sulla prevedibile evoluzione dei dati stessi in relazione agli investimenti programmati.
6. Le informazioni relative a eventuali piani di riorganizzazione e sviluppo elaborati dai Consorzi Agrari, verranno date in tempi diversi e in rapporto al completamento dell'elaborazione dei piani medesimi.
7. A **livello regionale**, saranno tenuti incontri tra l'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari e le strutture sindacali regionali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, per informazioni che riguarderanno le seguenti materie:
- a) le strutture programmate nonché quelle realizzate nell'anno precedente allo scopo di fornire un adeguato sostegno alle attività dei soci dei Consorzi Agrari, in coerenza con le iniziative assunte per lo sviluppo dell'economia agricola a livello regionale;
 - b) le iniziative adottate dai singoli Consorzi o da essi programmate per nuovi insediamenti produttivi nel territorio regionale;
 - c) finanziamenti pubblici nazionali e regionali, erogati ai Consorzi Agrari per le iniziative di cui sopra;
 - d) il livello occupazionale dei Consorzi operanti nel territorio considerato, con dati relativi al numero dei lavoratori distinti per sesso per qualifica e per classi di età, anche in relazione alla prevedibile evoluzione occupazionale indotta dai programmi di investimento.
8. Nelle riunioni di cui ai commi precedenti, le Parti esprimeranno le proprie autonome valutazioni sui programmi esposti, valutazioni che saranno riportate, unitamente ai dati forniti, in apposito verbale che sarà redatto nel corso delle stesse riunioni.
9. A **livello aziendale**, le direzioni dei Consorzi daranno informazioni alle R.S.U./R.S.A. e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, sui programmi di investimento riguardanti nuove attività, al fine di esaminare i riflessi di tali iniziative sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sui percorsi formativi che si rendessero necessari.
10. Preventivi incontri avranno luogo in caso di ristrutturazioni o di riorganizzazioni aziendali, modificative dell'organizzazione del lavoro, quando ne derivino consistenti riflessi sull'occupazione o sulle condizioni di lavoro o di ambiente per un esame congiunto dei connessi problemi.
11. In caso di scorporo di talune attività, i Consorzi daranno preventiva informazione alle R.S.U./R.S.A. dei relativi piani in apposito incontro preliminare all'esame congiunto previsto dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.
12. Specifici incontri avranno, inoltre, luogo per informative e chiarimenti sui piani di risanamento e rilancio dei singoli Consorzi Agrari, al fine di perseguire convergenze nella soluzione dei problemi aziendali.
13. Nel verificarsi delle circostanze di cui ai commi precedenti, i Consorzi utilizzeranno gli strumenti legislativi e contrattuali previsti dalla legislazione vigente per la salvaguardia del reddito dei lavoratori e dei livelli occupazionali.
14. In relazione alla scadenza prevista dalla normativa pro tempore vigente delle autorizzazioni all'esercizio provvisorio delle attività di impresa concesse ai Consorzi in liquidazione coatta amministrativa, in relazione alle situazioni che potrebbero presentarsi, sarà osservata la seguente procedura:
- a) nel caso un Consorzio in liquidazione coatta amministrativa sia in grado di presentare la domanda di concordato ai sensi dell'art. 214 della Legge Fallimentare, prima del deposito della stessa presso il Tribunale competente, le Parti locali verificheranno quali saranno le ricadute occupazionali sia nel caso del ritorno in bonis dell'Azienda, sia nel caso che successivamente a tale circostanza si renda indispensabile procedere a una fusione con altro Consorzio;
 - b) qualora la domanda di concordato presentata non venga omologata o che si renda improponibile la domanda di concordato, le Parti locali esamineranno quali soluzioni alternative si possano perseguire ed in particolare quali ricadute occupazionali si potrebbero verificare nell'ipotesi che venga autorizzata dall'Autorità preposta alla vigilanza, la cessione a qualunque titolo dell'azienda o del ramo di azienda costituito dall'esercizio provvisorio in favore di altro Consorzio, ovvero di cooperativa agricola operanti nella stessa Regione o Regione confinante che siano in amministrazione ordinaria;

- c) nel caso di cessione di azienda o di ramo di azienda, ai sensi dell'art. 210, secondo comma, della Legge Fallimentare il Consorzio cedente e l'impresa o la cooperativa acquirente dovranno osservare la procedura stabilita dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni introdotte con il D. Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18, precisando quale sarà il c.c.n.l. ed il trattamento assicurativo/previdenziale che verrà applicato al personale che passerà alle sue dirette dipendenze, fermo restando il mantenimento dei trattamenti precedentemente operanti. Se la cooperativa acquirente prende la denominazione di Consorzio Agrario ai sensi dell'art. 9 della legge n. 99/2009, detta cooperativa dovrà contestualmente assumere anche l'obbligo di applicare al personale ed essa trasferito il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva per i dipendenti dei Consorzi Agrari.
15. Nell'ipotesi che la procedura e gli impegni sopra definiti non venissero osservati, le Parti Nazionali chiederanno congiuntamente all'Autorità di vigilanza la convocazione di un tavolo per l'esame della vertenza prima che da parte sindacale vengano avviate azioni per violazione dei patti contrattuali sottoscritti.
16. In caso di fusioni o ristrutturazioni aziendali che comportino nuovi assetti organizzativi le Parti locali si incontreranno per una verifica della posizione professionale dei lavoratori. Analoga verifica, in presenza delle situazioni di cui sopra, sarà effettuata per quanto riguarda l'applicazione delle normative contenute negli articoli 39 e 40 riguardanti le trasferte e i trasferimenti.
17. in caso di modifiche dell'organizzazione del lavoro comportanti l'istituzione in via permanente di turni di lavoro notturno, le Parti locali daranno attuazione a quanto previsto dalla legge 25 febbraio 1999, n. 25

Art. 4 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. I Consorzi si impegnano, previa consultazione delle R.S.U./R.S.A., a organizzare il lavoro nel quadro della funzionalità dell'azienda, in modo da favorire l'arricchimento professionale dei lavoratori.
2. In questo senso le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori, tenuto conto delle esigenze delle varie attività aziendali, ritenendo di comune interesse l'equilibrato evolversi della condizione dei lavoratori, delle tecnologie e della produttività.
3. Prima di disporre assunzioni di personale da assegnare a uno dei primi cinque livelli, i Consorzi esamineranno, sentite le R.S.U./R.S.A., la possibilità di coprire i posti relativi con elementi già in servizio, anche con contratto a termine, ritenuti idonei.
4. I Consorzi e le R.S.U./R.S.A. verificheranno annualmente, o su richiesta motivata di una delle Parti, il livello di professionalità raggiunto dai lavoratori in rapporto all'organizzazione del lavoro anche in relazione a eventuali programmi di formazione.
5. Di norma non possono essere instaurati rapporti di consulenza con il personale dipendente cessato dal servizio per un periodo superiore a sei mesi, salvo il caso che si tratti di prestazioni professionali fornite da iscritti agli appositi albi. Di particolari deroghe o eventuali proroghe, comunque eccezionali, sarà data comunicazione motivata alle R.S.U./R.S.A..

Art. 5 - ASSEMBLEE

1. I lavoratori, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 300/1970, possono riunirsi per la trattazione dei problemi di interesse sindacale e del lavoro, in idoneo locale che verrà loro messo a disposizione dal Consorzio.
2. Dette riunioni potranno essere indette, singolarmente o congiuntamente, dalle R.S.U./R.S.A. costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, preavvisando la direzione del Consorzio almeno il giorno precedente. I nominativi dei dirigenti esterni del sindacato che si intende eventualmente far partecipare all'assemblea, dovranno essere preventivamente comunicati dalle R.S.U./R.S.A.

3. Le riunioni potranno essere tenute anche durante l'orario normale di lavoro nei limiti di 14 ore annue, cumulabili nell'arco di validità del presente contratto.

Art. 6 - PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI

1. Ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, rappresentanze sindacali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.

2. I componenti delle R.S.U., laddove sono state elette in conformità a quanto previsto dall'accordo 20 dicembre 1995 (all. I), avranno diritto ai permessi retribuiti previsti nel richiamato accordo.

3. I dirigenti della R.S.U. e in caso di mancata elezione della R.S.A., per l'espletamento del loro mandato avranno diritto a permessi retribuiti secondo le norme di cui all'art. 23 della legge n. 300 del 1970, nei limiti di quanto sancito al penultimo comma del richiamato articolo. Di tali permessi usufruiranno un dirigente per ogni 100 lavoratori, o frazione di 100, occupati nel Consorzio con contratto a tempo indeterminato e disciplinati dal presente contratto, per ciascuna delle R.S.A. presenti nel Consorzio.

4. In caso di mancata costituzione della R.S.U./R.S.A., per stabilire il numero dei beneficiari della tutela, ai sensi degli articoli 18 e 22 della legge n. 300 del 1970, valgono i criteri di cui al comma precedente, in deroga al limite numerico previsto all'art. 23 della legge n. 300 del 1970. I nominativi dei beneficiari di detta tutela, saranno comunicati per iscritto alla direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. In caso di mancata comunicazione dei nominativi suddetti, la tutela di cui agli articoli 18 e 22 della legge n. 300 del 1970 s'intende rinunciata.

5. Per i lavoratori chiamati a far parte di consigli o comitati direttivi regionali o provinciali, ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300 del 1970, per uno o più dirigenti di ogni Organizzazione sindacale presente nel Consorzio sono previste ottanta ore annue di permesso retribuito. Per i dirigenti nazionali, le singole Organizzazioni firmatarie il presente contratto avranno diritto a un monte di millesettecentocinquanta ore annue. Ai fini della fruizione di detti permessi, le Segreterie nazionali ne faranno richiesta alla Direzione del Consorzio e all'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari, precisando il nome del dirigente, il numero delle ore e il giorno, in conformità a quanto previsto dall'art. 30 della legge n. 300/1970. Le modalità di fruizione del monte ore da parte dei dirigenti nazionali sarà oggetto di specifico accordo tra le Parti.

6. Resta stabilito che le predette limitazioni non riguardano i permessi chiesti dai componenti di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali, quando detti permessi siano in diretta relazione con la tutela dei lavoratori dei Consorzi Agrari per:

- trattative riguardanti la stipulazione dei contratti nazionali e dei contratti di secondo livello;
- incontri richiesti dalle direzioni consortili;
- partecipazioni ai congressi provinciali e nazionali della categoria di appartenenza;
- partecipazione a assemblee del personale dei Consorzi Agrari.

7. Nei suddetti casi i permessi, per essere esclusi dal monte ore predetto, devono essere richiesti, con indicazione del nome e della motivazione, dalle segreterie sindacali nazionali, regionali o provinciali a seconda delle competenze.

8. Sarà, altresì, cura delle Organizzazioni sindacali firmatarie o delle strutture territoriali, comunicare all'Associazione Nazionale dei Consorzi Agrari, i nomi dei componenti i consigli o comitati nazionali, regionali o provinciali aventi diritto a usufruire del monte ore annuo di cui al quinto comma del presente articolo.

9. Il godimento dei permessi di cui ai commi precedenti deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento delle attività produttive. Sarà cura di ogni Organizzazione sindacale evitare la contemporanea assenza di più dirigenti sindacali dal medesimo servizio, ufficio, magazzino o stabilimento.

10. I permessi sindacali debbono essere richiesti per iscritto con un preavviso di almeno 24 ore, salvo giustificato motivo di impedimento, tramite le R.S.U./R.S.A. ovvero i consigli o i comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali a seconda delle rispettive competenze.

11. La normativa sui permessi sindacali di cui al presente articolo annulla eventuali diverse normative concordate aziendalmente e non può essere modificata con successivi accordi aziendali.

12. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o periferiche, che chiedano di essere collocati in aspettativa per la durata del loro mandato, usufruiranno del trattamento previsto all'art. 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

13. Le richieste per l'ottenimento dell'aspettativa di cui sopra saranno presentate per iscritto alla direzione del Consorzio, unitamente a una dichiarazione delle segreterie nazionali o periferiche delle Organizzazioni sindacali stipulanti comprovante la carica rivestita dal lavoratore interessato.

Art. 7 - CONTRIBUTI SINDACALI

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

Art. 8 - VERTENZE SUGLI INQUADRAMENTI

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

Art. 9 - VERTENZE DI SECONDA ISTANZA

1. Nel caso di vertenze non risolte in sede locale, riguardanti l'interpretazione delle norme del presente contratto, nonché la mancata stipulazione dei contratti di secondo livello di cui al precedente art. 2, il Consorzio o le R.S.U./R.S.A. potranno ricorrere alla Commissione di cui all'art. 3.

2. L'incontro tra le Parti avverrà, di massima, nell'ultima decade dei mesi dispari per l'esame delle vertenze rimesse entro il mese precedente.

3. La Commissione predetta ha piena facoltà di concludere accordi vincolanti per le amministrazioni consortili e per il personale interessato. Qualora l'incontro venga richiesto o dalla Amministrazione del Consorzio o da una R.S.U./R.S.A., l'altra Parte non potrà rifiutarsi di trattare la vertenza in sede nazionale.

4. Non potranno essere rimesse alle Parti nazionali vertenze riguardanti l'inquadramento di singoli dipendenti, a meno che non riguardino l'interpretazione delle norme sulla classificazione.

Art. 10 - AMBIENTE DI LAVORO

1. Le verifiche e i controlli dell'ambiente di lavoro e delle condizioni di salute dei lavoratori, verranno effettuate in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, e successive modificazioni e integrazioni.

2. Per la designazione del Rappresentante della sicurezza, le attribuzioni, la formazione e i permessi retribuiti allo stesso spettanti, si rinvia a quanto previsto nell'accordo 22 dicembre 2009 (all. L). Il Rappresentante della sicurezza dei lavoratori darà la sua collaborazione alle operazioni per l'eventuale aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e, in relazione all'incarico assolto, potrà prendere visione della mappa dei rischi periodicamente aggiornata.

3. Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 sono considerate mansioni particolarmente pesanti la movimentazione manuale dei carichi di peso superiore ai trenta chilogrammi. Per la movimentazione manuale dei carichi dovranno essere adottate le misure previste all'art. 168, secondo comma, del D. Lgs. n. 81/ 2008.

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

1. Le Parti, tenuto conto della Direttiva CE n. 73/2000, recepita dal Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145, in materia di parità di trattamento, favoriranno la promozione di azioni atte a valorizzare la professionalità del personale femminile e le condizioni di lavoro di detto personale, per quanto attiene ai congedi per cure e formativi, nonché la concessione compatibilmente con le esigenze organizzative del part time alle lavoratrici rientrate dal congedo per maternità. A tal fine viene istituita una Commissione bilaterale per l'esame dei problemi connessi alle pari opportunità.

2. In sede di riunione della predetta Commissione, ai sensi dell'art. 3 del presente contratto, verranno date indicazioni e notizie sugli sviluppi di carriera del personale femminile nei Consorzi Agrari e formulate proposte per l'attuazione della parità.

3. Le Organizzazioni sindacali potranno prospettare a tale riguardo problemi e situazioni particolari richiedenti un eventuale esame congiunto.

4. In relazione a quanto previsto all'art. 17, primo comma lett. b) della legge comunitaria 31 ottobre 2003, n. 306 che delega al Governo la definizione della nozione di "molestie sessuali" in attuazione della Direttiva 2002/73/CE modificativa della Direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne, le Parti adegueranno alle nuove disposizioni di legge la vigente normativa contrattuale. Per quanto riguarda i comportamenti discriminatori i Consorzi Agrari daranno attuazione e si atterranno alle disposizioni contenute nei decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, mentre per i comportamenti definiti di "mobbing" non esistendo una definizione legislativa del fenomeno si conviene di assumere a termini di riferimento di cosa debba intendersi, la circolare dell'INAIL del 17 dicembre 2003, n.71.

5. Sarà compito della Commissione di cui al primo comma occuparsi anche delle problematiche connesse ai comportamenti di cui al comma precedente anche al fine di dirimere eventuali controversie eventualmente insorte in sede locale.

ART. 12 – FORMAZIONE

1. In relazione alle vigenti disposizioni in tema di formazione permanente dei lavoratori, anche con utilizzazione delle disponibilità in sede regionale del Fondo sociale europeo e del fondo a cui i Consorzi hanno destinato il contributo dello 0,30% in passato versato all'INPS, le Parti convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) acquisizione di professionalità specifiche in grado di rispondere alle esigenze delle aziende consortili;
- b) aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'obsolescenza della professionalità da loro posseduta;
- c) facilitazione del reinserimento del lavoratore rimasto assente per lunghi periodi a causa di infortunio sul lavoro, malattia o maternità, congedi di cui al presente contratto;

2. I Consorzi, in apposito incontro, comunicheranno alle RSA/RSU i programmi formativi che intendono avviare in conformità agli obiettivi indicati al comma precedente, precisando la durata, il numero dei lavoratori interessati, suddivisi per sesso e le esigenze di preparazione professionale ai fini della copertura di posizioni funzionali carenti. A conclusione del programma formativo i Consorzi, in apposito incontro, forniranno a consuntivo informazioni sui risultati del percorso attuato e sulle eventuali implicazioni organizzative. Le RSA/RSU potranno fornire le loro valutazioni sia sui programmi formativi, sia sui dati consuntivi illustrati.

3. Ai sensi dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro a fini formativi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dodici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. E' fatto obbligo al lavoratore all'atto dell'assunzione dichiarare l'avvenuta fruizione nel corso di precedenti prestazioni lavorative di periodi di sospensione del rapporto di lavoro per formazione.

4. La sospensione del rapporto per fini formativi può essere richiesta per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dall'azienda.

5. I permessi formativi danno diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione e comportano la sospensione agli effetti di tutti gli istituti contrattuali dell'anzianità di servizio. Detti permessi non sono cumulabili con le ferie, la malattia o altri permessi. Una grave infermità intervenuta nel corso della fruizione dei permessi in questione comporta la sospensione del congedo.

6. La richiesta di fruire del permesso formativo deve essere inoltrata alla Direzione del Consorzio con un preavviso non inferiore a un mese per congedi fino a dieci giorni e a due mesi per congedi di durata superiore. E' in facoltà dell'azienda negare o differire il permesso solo per comprovate esigenze organizzative e produttive. La richiesta può essere negata o differita nel caso in cui:

- a) non vi sia presente nell'azienda altra persona idonea all'espletamento della mansione assolta dal lavoratore anche mediante trasferimento temporaneo di un lavoratore da altra unità produttiva;
- b) il lavoratore svolga funzioni di coordinamento di altri lavoratori o abbia la responsabilità di un settore aziendale di rilevante importanza;

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi non dovranno superare il 5% nel limite minimo di una unità del personale in servizio, fermo restando che dovrà essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento delle attività lavorative.

7. L'accoglimento della richiesta sarà comunicato al lavoratore a seconda dei casi entro quindici o trenta giorni dalla data di ricevimento della stessa.

8. Il lavoratore in permesso formativo può richiedere, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una anticipazione del trattamento di fine rapporto in deroga ai criteri stabiliti dall'art. 2120 codice civile e dall'accordo 29 maggio 1987 (all. G) sulle anticipazioni del predetto trattamento.

Art. 13 - APPALTI

1. Non potranno essere date in appalto attività a carattere continuativo strettamente connesse alle peculiarità produttive dell'azienda. Cooperative di facchinaggio potranno essere utilizzate esclusivamente per i compiti previsti dai decreti prefettizi e ministeriali.

2. In ogni caso, i Consorzi si impegnano a non promuovere la costituzione di cooperative tra dipendenti per l'appalto di qualsiasi tipo di attività svolta dai Consorzi stessi.

3. Resta in facoltà dei Consorzi di avvalersi di imprese di servizi operanti con propri mezzi per conto terzi in relazione alle necessità che si verifichino nelle attività che presentano oscillazioni nell'intensità del lavoro, dando preventiva comunicazione dei relativi contratti di appalto alle R.S.U. le quali potranno esprimere il loro parere in proposito per valutare eventuali soluzioni alternative.

4. Ai capitolati di appalto, in considerazione di quanto previsto dall'art. 3 della legge 3 agosto 2007, n. 123, dovrà essere allegato un documento sulla valutazione dei rischi, redatto congiuntamente con le imprese appaltatrici nel quale riportare le misure adottate per eliminare eventuali interferenze tra le attività svolte dal Consorzio e quelle dell'impresa appaltatrice, ferme restando le reciproche responsabilità.

5. Nei capitolati d'appalto saranno inserite norme che impegnino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge in materia assicurativa e previdenziale, d'igiene e sicurezza del lavoro, nonché al rispetto delle norme contrattuali disciplinanti il settore merceologico di appartenenza.

6. Non si considera appalto la gestione di attività da parte di cooperative di produttori agricoli.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

PARTE SECONDA

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14 - ASSUNZIONI

1. L'assunzione del personale deve essere effettuata nel rispetto degli obblighi di legge e di informazione sanciti dal D. Lgs. n. 181/2008 e successive modificazioni e comunicata dal Consorzio all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) l'inquadramento con indicazione sommaria delle mansioni;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova con precisazione se il rapporto è a termine o a tempo indeterminato;
- e) tutte le altre condizioni eventualmente concordate;
- f) la sede di lavoro.

2. Il Consorzio non è obbligato a fornire le informazioni suddette nel caso di rapporti di lavoro occasionali, intendendosi per tali quelli di durata inferiore al mese con orario di lavoro non eccedente le otto ore settimanali. E' tenuto, inoltre, ai sensi dell'art. 4, secondo comma, del D. Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione contenente i dati della registrazione effettuata sul libro matricola.

3. Il Consorzio ha facoltà di far controllare, in occasione dell'assunzione, la idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici e Istituti specializzati di diritto pubblico.

4. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali mutamenti di domicilio successivi all'assunzione.

5. Ai sensi dell'art. 25, secondo comma, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le percentuali di riserva nelle assunzioni indicate ai commi primo e sesto del predetto articolo, non operano per i lavoratori che saranno assegnati ai livelli 1°, 2°, 3° super e 3°, nonché per le qualifiche professionali di produttore, di portiere, custode, guardia giurata o comunque implicanti compiti di fiducia e per quelle contemplate nel D.M. 19 maggio 1973. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste al quinto comma dell'art. 25 surrichiamato, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi primo e sesto anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 15 - CONTRATTI A TERMINE E LAVORO STAGIONALE

1. Contratti di lavoro a tempo determinato, in presenza di esigenze temporalmente definite, potranno essere stipulati ai sensi della legislazione vigente, nonché ai sensi dell'art. 8 della legge 23 luglio 1991, 223. Detto tipo di contratto potrà inoltre essere stipulato anche con lavoratori assunti con rapporto a tempo parziale. Qualora il rapporto a termine a seguito di proroghe o rinnovi superi una durata di trentasei mesi, indipendentemente dalle eventuali interruzioni intervenute per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto si considera a tempo indeterminato.

2. Nelle attività a carattere stagionale, per le quali è possibile ricorrere a contratti di durata collegata alle campagne stagionali, si darà la precedenza a lavoratori in possesso di idonea qualificazione professionale che già hanno prestato la loro opera per dette attività sempre che ne abbiano fatta richiesta entro sei o tre mesi dalla cessazione del rapporto a seconda che lo stesso abbia avuto una durata superiore o inferiore a sei mesi. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

3. Potrà essere assunto personale con contratto di lavoro stagionale per le seguenti attività:

- a) ammassi stagionali di prodotti agricoli;
- b) raccolta e/o essiccazione dei cereali e dei semi oleosi;
- c) lavorazioni stagionali di selezione sementi;
- d) campagne stagionali per la distribuzione di antiparassitari, concimi, sementi e mangimi;

- e) campagne stagionali per l'acquisizione di polizze assicurative, anche in applicazione delle normative dei consorzi di difesa;
- f) intensificazione stagionale di produzione e confezionamento di materie utili all'agricoltura;
- g) campagne stagionali per la lavorazione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli;
- h) assistenza tecnica alle macchine agricole di impiego stagionale e/o in periodo di campagna;
- i) vendite e confezionamento di alimentari nei periodi pre-natalizi o pre-pasquali.

4. Per le attività stagionali di cui al comma 3, nonché quelle individuate con accordo aziendale, non trova applicazione la disposizione che limita a trentasei mesi i contratti a termine stipulati con i lavoratori stagionali, che abbiano diritto di precedenza nelle assunzioni ai sensi del comma 2.

5. Per le attività sopra elencate e per quelle identificate in sede di accordi aziendali, il personale in servizio con contratto a tempo determinato non potrà superare il 15% del personale con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui avvengono le assunzioni, salvo deroghe convenute tra direzione del Consorzio e la R.S.U./R.S.A..

Art. 16 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO E DI INSERIMENTO

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato (all. E) e i contratti di inserimento (all. F), valgono le norme di cui agli appositi accordi collettivi.

Art. 17 – PART TIME

1. In relazione a quanto stabilito dalla legislazione vigente, il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche con prefissione di termine ai sensi dell'art. 15 del vigente c.c.n.l., può essere instaurato nel rispetto delle tipologie di seguito precisate:

a) **tempo parziale orizzontale**, quando il normale orario di lavoro settimanale viene ridotto a non meno di 20 ore, ferma restando la prestazione in tutti i giorni della settimana lavorativa di cui all'art. 22;

b) **tempo parziale verticale**, quando la prestazione lavorativa viene articolata in periodi predeterminati settimanali, mensili o annuali, fermo restando l'orario di lavoro come a tempo pieno, per una durata rispettivamente non inferiore a 24 ore, a 96 ore o a 975 ore;

c) **tempo parziale misto**, quando la prestazione viene articolata secondo una combinazione delle modalità indicate ai punti a) e b) precedenti.

2. Nella domanda scritta inoltrata dal lavoratore al Consorzio per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, dovrà essere indicato il motivo della richiesta e la eventuale durata se la richiesta non dovesse essere a carattere definitivo. Le lavoratrici madri potranno accedere, compatibilmente con le esigenze organizzative, al part time orizzontale al rientro dal periodo di astensione obbligatoria prefissandone la durata. In caso di part time richiesto per accudire i figli di età inferiore a tre anni, potranno, a domanda, tornare a tempo pieno previa comunicazione scritta da inviare almeno sessanta giorni prima della data prevista per il rientro in servizio. Il Consorzio comunicherà sempre per iscritto entro trenta giorni al lavoratore interessato, l'eventuale accettazione della richiesta e la prestazione ridotta avrà decorrenza dal 1° del mese successivo all'accettazione della domanda. Per il personale inquadrato nei primi due livelli il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato solo in presenza di mansioni o attività che lo consentano senza provocare turbative nell'organizzazione del lavoro.

3. Qualora non vi sia prefissione di termine, è riconosciuto al lavoratore il diritto di priorità al ritorno a tempo pieno qualora da parte del Consorzio si procedesse ad assunzioni di lavoratori a tempo pieno per mansioni, eguali o equivalenti, svolte da lavoratori a tempo parziale in servizio presso strutture ubicate entro 50 km dall'unità produttiva in cui si presenta l'esigenza di assumere. Nel verificarsi di tale eventualità, il Consorzio è tenuto a darne tempestiva comunicazione al personale al fine di consentire l'esercizio del diritto al ritorno a tempo pieno. In carenza di nuove assunzioni, la richiesta di passaggio a tempo pieno potrà essere accolta dal Consorzio compatibilmente con le esigenze aziendali.

4. Al lavoratore che presta la sua attività con rapporto a tempo parziale orizzontale potranno essere richieste con il suo consenso prestazioni di lavoro supplementare, eccedenti cioè l'orario di lavoro concordato, nel limite massimo del 10% delle ore annue di prestazione concordate, con l'ulteriore limite massimo di 20 ore mensili e di non più di 2 ore giornaliere, in presenza di eccezionali esigenze di lavoro, di intensificazione stagionale delle attività a cui è addetto o di eventuale sostituzione di lavoratori assenti per malattia o infortunio. Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale verticale o misto, il lavoro supplementare o straordinario potrà essere richiesto nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23 del vigente c.c.n.l.. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione del 30% della retribuzione oraria, compensativa degli istituti retributivi indiretti e differiti ad eccezione del TFR. Qualora venissero superate le ore di lavoro supplementare sopra stabilite, la maggiorazione della retribuzione oraria viene elevata al 50%. In caso di prestazione in ore notturne o in giornate domenicali o festive, le predette maggiorazioni si applicheranno sulla retribuzione oraria maggiorata delle percentuali di maggiorazione previste ai commi 9, 10 e 12 dell'art. 23 del vigente c.c.n.l.

5. E' in facoltà del Consorzio riservarsi all'atto della stipulazione del contratto o della trasformazione del rapporto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale con un preavviso di dieci giorni salvo casi di imprevedibili necessità nel verificarsi dei quali il preavviso può essere ridotto a cinque giorni. Se la variazione della collocazione oraria è temporanea, per tutta la durata della stessa la retribuzione oraria sarà maggiorata del 10%. Tale possibilità non si applica alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per i primi tre anni di vita del bambino.

6. Nel caso il ricorso a prestazioni supplementari dovesse divenire ricorrente è in facoltà del lavoratore richiedere che le ore di lavoro mediamente effettuate nel corso dell'ultimo biennio in aggiunta a quelle originariamente concordate, vengano in tutto o in parte consolidate ad incremento dell'orario ridotto convenuto. Il Consorzio accoglierà in tal caso la richiesta determinando l'entità del consolidamento d'intesa con il lavoratore.

7. Gli accordi di secondo livello potranno stabilire modalità di ricorso a prestazioni a tempo parziale nelle giornate di sabato e domenica in relazione a particolari esigenze aziendali, in conformità a quanto previsto all'art. 1, comma 48, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

8. Nella lettera di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere indicata la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana, mese o anno a seconda della tipologia adottata, il numero massimo di ore di lavoro supplementare che possono essere richieste e la disponibilità alla eventuale modifica della collocazione della prestazione. Il consenso alla modifica della collocazione della prestazione potrà anche essere espresso mediante sottoscrizione per accettazione della lettera di assunzione o trasformazione del rapporto.

9. Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale il lavoratore potrà comunicare al Consorzio per iscritto, dopo che siano trascorsi almeno cinque mesi dalla sottoscrizione della lettera predetta e con un preavviso di almeno un mese, che intende rinunciare alla già fornita disponibilità alla diversa collocazione della prestazione lavorativa per il verificarsi di una delle seguenti documentate situazioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della propria salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di assumere altro rapporto di lavoro a tempo parziale, o di attendere ad altra attività di lavoro autonomo;
- d) esigenze connesse alla frequenza di corsi di studio o di formazione potenzialmente coincidenti con la diversa articolazione dell'orario pattuito;
- e) per accudire i figli fino al terzo anno di vita.

10. Nella lettera di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno, inoltre, essere indicate le condizioni di svolgimento del rapporto per quanto attiene alle mansioni e alla retribuzione, che dovrà essere proporzionata all'orario di lavoro pattuito, fermo restando che nei confronti del lavoratore a tempo parziale non potranno effettuarsi trattamenti normativi diversi da quelli contemplati dal presente contratto e praticati al personale a tempo pieno.

11. Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale o misto, in questa seconda ipotesi a seconda dell'orario pro tempore attuato, per le prestazioni supplementari o per le eventuali prestazioni

straordinarie si applicano le disposizioni del presente articolo o quelle di cui all'art. 23 del vigente c.c.n.l.. I limiti trimestrali e annuali alle prestazioni straordinarie sono gli stessi fissati dalla legge 27 novembre 1998, n. 409 e s'intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione pattuita. Del pari riproporzionato alla durata del rapporto a tempo parziale verticale, è il periodo di conservazione del posto e di trattamento aziendale per il caso di malattia, che viene assicurato per la durata del periodo pattuito per il rapporto suddetto.

12. Il rifiuto del lavoratore a stipulare il patto di variazione della collocazione temporale della prestazione e la disdetta di tale pattuizione non possono integrare un giustificato motivo di licenziamento.

13. Il lavoratore affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa accertata dalla commissione medica istituita presso la ASL territorialmente competente ha diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale verticale o orizzontale e, a sua richiesta, al ritorno del rapporto a tempo pieno.

14. Se la patologia oncologica riguarda il coniuge, i figli o i genitori, nonché in caso di assistenza di persona convivente con totale e permanente incapacità lavorativa alla quale sia stata riconosciuta una invalidità del cento per cento con necessità di assistenza continua, al lavoratore è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. La stessa priorità è riconosciuta nel caso di figlio convivente di età inferiore a tredici anni portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

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

Art. 18 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per il personale di 1° e 2° livello;
- 3 mesi per il personale degli altri livelli.

2. Non sono ammesse né la rinnovazione né la protrazione del periodo di prova.

3. Durante il periodo di prova, la risoluzione del rapporto può aver luogo per determinazione di ciascuna delle Parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità, fermo restando il diritto alla retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.

4. Trascorso il periodo di prova senza che il Consorzio abbia manifestato la volontà di rescindere il rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tutte le norme del presente contratto saranno applicate a decorrere dalla data di assunzione.

ART. 19 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE QUALIFICHE AI FINI PENSIONISTICI

Premessa

Per una esatta interpretazione dei profili del 1° e del 2° livello occorre fare riferimento alla struttura reale dei Consorzi che si diversifica a seconda della dimensione aziendale, dei servizi forniti agli agricoltori e delle scelte organizzative che sono state adottate in funzione delle esigenze dell'agricoltura delle varie Province. I Consorzi sono generalmente suddivisi in settori facenti capo alla dirigenza. Tali settori possono comprendere una o più delle attività tipiche del Consorzio a seconda delle dimensioni aziendali e dell'organizzazione adottata (ad esempio: un settore può comprendere tutte le attività commerciali o una parte di esse, ovvero tutte le attività amministrative o una parte di esse, non avendo rilevanza le denominazioni in uso, dato che in alcuni Consorzi il singolo settore viene definito servizio e il sottosettore ufficio mentre in altri, il settore viene definito ufficio e il sottosettore sezione, reparto, ecc.).

In alcuni Consorzi le attività istituzionali sono affidate a filiali con elevato grado di autonomia organizzativa paragonabile a quella del settore, fermo restando che per filiale si intende

quell'unità periferica che svolge normalmente tutti i principali compiti del Consorzio e che controlla un'area territoriale in cui insistono più succursali o agenzie o rappresentanze.

1. La classificazione del personale si articola su sei livelli, sulla base delle seguenti declaratorie e dei seguenti profili professionali esemplificativi per ciascun livello.

Livelli di professionalità

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

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Responsabile nella sede centrale di tutte le attività contabili (clienti, fornitori, banche, ecc.) nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 2) Responsabile nella sede centrale delle vendite e degli acquisti riguardanti un singolo settore, con compiti di coordinamento, che provveda alla soluzione dei connessi problemi commerciali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 3) Responsabile di importante complesso industriale che provveda alla programmazione dell'attività produttiva nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 4) Lavoratori che svolgano funzioni di rilievo analogo a quello dei profili precedenti, con compiti di coordinamento e in piena autonomia organizzativa nel campo tecnico, commerciale e amministrativo, nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 5) Responsabile del centro elaborazione dati che operi con autonomia e coordini più addetti con ruoli operativi.
- 6) Responsabile di filiale di rilevante importanza.
- 7) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA che, con autonomia organizzativa, sviluppi un rilevante volume d'affari e coordini il personale di produzione e amministrativo.
- 8) Coordinatore di più unità periferiche che abbia la responsabilità della programmazione operativa delle agenzie e dell'organizzazione logistica nella zona assegnata.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si considera filiale di rilevante importanza quella che, assolvendo a tutti i principali compiti dei Consorzi sia preposta, in una determinata area territoriale, al coordinamento di più unità periferiche e consegua un notevole livello produttivo in rapporto all'azienda consortile.

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

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Responsabile di un sottosettore commerciale o amministrativo che operi con discrezionalità e coordini il personale addetto.
- 2) Responsabile di centro elaborazione dati operante con parziale autonomia.
- 3) Responsabile di filiale con sovrintendenza su un'area territoriale in cui insistano più unità produttive (non intendendosi per tali i magazzini dipendenti), o responsabile di unità commerciale periferica di equivalente importanza.
- 4) Ispettore tecnico e/o amministrativo che proceda a rilevazioni sull'andamento gestionale dell'organizzazione periferica, con facoltà di adottare gli eventuali necessari provvedimenti tecnici e funzionali.
- 5) Analista di centro elaborazione dati.
- 6) Esperto di elevata qualificazione professionale (in possesso di laurea o diploma, in quest'ultimo caso con quattro anni di esperienza nel settore a cui è addetto) che in piena autonomia tecnica e

decisionale, svolga compiti di assistenza ai produttori agricoli anche quando abbia accessorie funzioni di vendita.

7) Responsabile del coordinamento operativo di una o più officine con funzioni organizzative, amministrative e tecniche.

8) Responsabile del complesso dei magazzini centrali.

9) Capo di stabilimento per la stagionatura del formaggio.

10) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA, con coordinamento del personale di produzione e amministrativo.

11) Coordinatore commerciale di unità periferiche.

CHIARIMENTO A VERBALE

Non rientrano nel punto 6) dei profili esemplificativi del 2° livello (esperto di elevata qualificazione professionale ecc.) coloro che prevalentemente esplicano l'attività di assistenza in applicazione di definiti indirizzi tecnici preordinati dai responsabili di settore.

3° Livello - Lavoratori in possesso di preparazione teorica e capacità professionali comportanti lo svolgimento in piena autonomia di importanti compiti e/o con incarico di guida e controllo di unità funzionali; lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali di elevata qualificazione e alta specializzazione, anche quando tali conoscenze siano state acquisite attraverso esperienze aziendali.

3° livello super

Profili professionali:

1) Consegnatario di magazzino centrale (anche settoriale), con responsabilità tecnica e amministrativa che provveda al ricevimento delle merci e alla loro distribuzione ai punti di vendita periferici, con scelte operative nella organizzazione della distribuzione, coordinamento dei lavoratori addetti e eventuali funzioni di vendita al pubblico.

2) Capo officina preposto a unità tecnologicamente autosufficienti nella normale attività di riparazione di tutte le macchine, attrezzature e mezzi trattati dal Consorzio, che svolga anche lavoro manuale.

3) Addetto alla elaborazione delle paghe e stipendi che, con applicazione delle leggi e dei contratti collettivi, provveda ai vari adempimenti contabili, assicurativi, previdenziali e fiscali, collaborando con il C.E.D. per l'impostazione e l'aggiornamento delle necessarie procedure e che intrattenga i rapporti con i vari Enti.

4) Programmatore del C.E.D..

5) Produttore commerciale di elevata professionalità che con autonomia e ampia iniziativa, in relazione alle direttive generali impartite, concorra alla definizione degli obiettivi di vendita e alla loro realizzazione.

6) Tecnico di laboratorio o di ricerca applicata che raccolga e analizzi, con specifica valutazione, i risultati della produzione industriale e delle sperimentazioni genetiche in campo, assumendo la responsabilità delle analisi sottoscritte.

7) Addetto a ufficio commerciale che collabori con il responsabile nella acquisizione di forniture o servizi con autonomia di valutazione delle proposte.

8) Addetto all'espletamento di lavori di contabilità generale, in grado di eseguire qualsiasi articolo di prima nota in relazione al piano dei conti e che provveda alla elaborazione di bilanci di attività autonome di modesta dimensione.

9) Responsabile di unità periferica dotata di importanti attrezzature per la raccolta, conservazione e distribuzione dei prodotti, addetto allo sviluppo delle vendite con compiti di coordinamento del personale assegnato.

10) Addetto alla elaborazione dei dati contabili e dei costi di lavorazione negli stabilimenti industriali.

11) Cassiere della sede centrale svolgente i connessi lavori di contabilità.

3° livello

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Tecnico responsabile del funzionamento degli impianti elettronici.
- 2) Cassiere della sede centrale del Consorzio o di sede di equivalente importanza, che non rientri nel profilo 11) del 3° livello super.
- 3) Impiegato amministrativo che con autonomia concettuale definisca pratiche amministrative, finanziarie o di recupero crediti, espletando la relativa corrispondenza.
- 4) Contabile con compiti di codificazione della documentazione per l'imputazione in base al piano dei conti, controllo degli elaborati del C.E.D., emissione delle relative eventuali note di rettifica e predisposizione delle situazioni contabili e finanziarie periodiche delle varie gestioni.
- 5) Operatore consollista che provveda al controllo dei vari cicli di lavoro, con responsabilità delle elaborazioni.
- 6) Capo officina di riparazione e assistenza che svolga normalmente lavoro manuale.
- 7) Cantiniere responsabile delle lavorazioni con guida di altri lavoratori.
- 8) Responsabile di unità periferica dotata di limitate attrezzature con compiti di coordinamento del personale addetto.
- 9) Lavoratore altamente specializzato che in piena autonomia provveda a riparazioni e effettui interventi di elevato grado di difficoltà sui mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sui vari impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi, sommando più specializzazioni.
- 10) Coordinatore dell'officina di riparazione e manutenzione degli impianti industriali con guida del personale addetto.
- 11) Produttore in qualsiasi attività del Consorzio.
- 12) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa e con coordinamento dei lavoratori addetti.
- 13) Addetto al quadro centrale di stabilimenti industriali.

I lavoratori del primo profilo del 3° livello, scendono al 3° livello super dopo quattro anni di permanenza al 3° livello.

L'assegnazione al 3° livello super è riservata esclusivamente ai profili contemplati per detto livello e a quelli per cui è previsto lo scorrimento.

Si considera acquisita la qualifica di produttore comportante l'inserimento nel 3° livello, quando il lavoratore abbia in tali compiti una esperienza di ventiquattro mesi comunque acquisita.

4° Livello - Lavoratori in possesso di conoscenze tecnico-pratiche e capacità professionali, acquisite anche attraverso esperienza aziendale, comportanti lo svolgimento di attività complesse nell'ambito di metodi e direttive permanenti ovvero di controllo e guida di altri lavoratori.

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia necessaria la patente di 1° o di 2° grado.
- 2) Capo squadra di specifiche lavorazioni negli stabilimenti industriali o nelle centrali ortofrutticole.
- 3) Gruista portuale.
- 4) Conducenti di automezzo articolato o di autotreno; conducenti di automezzo munito di gru; conduttori patentati di locomotore diesel; conducenti di camion di portata superiore ai 70 q.li, semprechè esplicino complementari mansioni di normale riparazione dell'automezzo; conducenti di autocisterna e di autobotte chilolitrate per la distribuzione dei carburanti.
- 5) Addetto alla fiocatura dei mangimi con conduzione dell'intero impianto e regolazione dei vari macchinari che lo compongono.
- 6) Lavoratori specializzati che effettuino, previa individuazione dei guasti, interventi di riparazione, anche in assistenza esterna, di macchine complesse sulle parti idrauliche o elettriche o meccaniche e lavori di aggiustaggio sul banco motori.
- 7) Lavoratori specializzati che eseguano lavori complessi di riparazione e installazione con macchine utensili o apparecchiature varie (saldatore a arco o a argon e simili che operi su apparecchiature e materiali vari; tornitore, fresatore o rettificatore che attrezzino la macchina e operi

anche in base a disegni con ristretti limiti di tolleranza dimensionale; elettricista che provveda in base a disegni alla installazione di circuiti o apparati elettrici, pompista diesel).

8) Addetto alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio con specifiche cognizioni tecniche e merceologiche.

9) Addetto alla preparazione di pratiche e alla compilazione di prospetti che provveda alla corrispondenza tipo con trascrizione e sviluppo aritmetico di elementi variabili.

10) Lavoratori che effettuino operazioni di riscontro e quadratura.

11) Magazziniere nelle unità periferiche con funzioni di vendita delle merci in consegna e emissione e registrazione di documenti anche a mezzo terminale.

12) Addetto alla cura e alla correzione del formaggio in stagionatura.

13) Lavoratore addetto al servizio di esazione, in quanto autorizzato a quietanzare e versare.

14) Addetto alle analisi di laboratorio.

15) Capo squadra di magazzino con ampie cognizioni sulla classificazione e la qualità delle merci.

16) Lavoratori specializzati che nei reparti di produzione conducano impianti per la lavorazione e trasformazione dei prodotti.

17) Commesso di negozio con specifiche cognizioni merceologiche e/o cassiere di punto vendita con mansioni promiscue.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini del profilo 17, non si considerano negozi le dipendenze periferiche o le agenzie che prevalentemente provvedano alla distribuzione dei mezzi utili all'agricoltura.

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

Profili professionali esemplificativi:

1) Lavoratore qualificato che esegua lavori di manutenzione o riparazione di macchine o attrezzature esistenti nel Consorzio (attrezzista, meccanico, aggiustatore, carpentiere, elettricista, montatore meccanico, camerista, muratore, piombista, addetto al tornio, alla fresa, alla rettificatrice, alla saldatrice o a mansioni equivalenti).

2) Lavoratori che nei reparti di lavorazione o distribuzione conducano, con le necessarie regolazioni, macchine per la lavorazione, il confezionamento e la movimentazione di merci e prodotti.

3) Addetto alle operazioni di riempimento delle cisterne o dei silos con uso di apparecchiature elettromeccaniche, ovvero addetto al carico e allo scarico delle merci con ausilio di mezzi meccanici di cui curi anche la manutenzione ordinaria.

4) Addetto all'immagazzinamento e alla consegna delle merci con ampie cognizioni sulla classificazione e sulla qualità delle merci stesse.

5) Autista.

6) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia richiesta la patente di 3° grado.

7) Addetto alla raccolta e collazione di dati o documenti amministrativi o contabili con relativa codificazione.

8) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio.

9) Portiere o custode o pesatore con compiti di controllo, di registrazione e di sorveglianza.

10) Guardia giurata notturna o diurna.

11) Centralinista.

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

Profili professionali esemplificativi:

1) Addetto a mansioni d'ordine d'ufficio alla prima esperienza di lavoro.

- 2) Addetto all'immagazzinamento e consegna delle merci.
- 3) Addetto a operazioni di officina o di stabilimento industriale alla prima esperienza di lavoro.
- 4) Addetto a lavori di pulizia di serbatoi, vasche, caldaie, macchinari, piazzali, ecc.
- 5) Addetto a operazioni di facchinaggio.
- 6) Fattorino.
- 7) Usciere.

2. I lavoratori inquadrati nel 6° livello, fatto salvo quanto stabilito nell'accordo sul contratto di inserimento (all. F), passeranno al livello immediatamente superiore al compimento del secondo anno di permanenza nel suddetto livello di partenza, quando le mansioni siano suscettibili di arricchimento della professionalità. Il passaggio automatico al livello superiore potrà essere anticipato di un anno, previa verifica dell'avvenuto sviluppo professionale da effettuarsi tra la direzione del Consorzio e le R.S.U./R.S.A..

3. Resta, altresì, stabilito, che il personale di prima assunzione, in possesso di diploma di scuola media superiore o di diploma di scuola professionale, scorrerà al 5° livello dopo un anno di servizio, semprechè sia utilizzato in compiti inerenti al titolo di studio e sia ritenuto idoneo.

4. Le Parti costituiranno, entro un mese dalla firma del presente contratto una commissione paritetica ristretta per la revisione dei profili professionali ai fini della individuazione di nuove professionalità funzionali alle intervenute modificazioni dell'organizzazione del lavoro e delle attività produttive. Tale commissione, entro la validità del presente contratto, dovrà elaborare una proposta di classificazione funzionale al successivo rinnovo contrattuale”

“5. La classificazione unica di cui al presente articolo non implica il superamento della distinzione tra le varie categorie dei prestatori d'opera agli effetti delle norme di legge in vigore. Per quanto attiene il trattamento economico di malattia sono da qualificare come operaie le mansioni di cui ai profili professionali elencati al quinto comma dell'art. 19 del c.c.n.l. 31 gennaio 2008. La commissione paritetica di cui al comma precedente provvederà anche all'aggiornamento di detta elencazione.

Art. 20 - QUADRI

1. Ai sensi di quanto stabilito nella legge 13 maggio 1985, n. 190, è istituita nei Consorzi Agrari la categoria dei quadri. Tale qualifica verrà riconosciuta ai responsabili di settore autonomo di rilevante importanza ai fini degli obiettivi aziendali.

2. Ai quadri viene riconosciuta una particolare indennità la cui misura è stabilita al successivo art. 35 del presente contratto.

3. Per i quadri si stipulerà una polizza di assicurazione contro il rischio di responsabilità civile contro terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni svolte.

4. Al quadro che introduca innovazioni di rilevante importanza nei metodi o nei processi di produzione o realizzi invenzioni utilizzate nell'azienda, il Consorzio riconoscerà un corrispettivo economico, semprechè le predette innovazioni o invenzioni non costituiscano oggetto della prestazione di lavoro prevista nella lettera di assunzione o nella successiva assegnazione dell'incarico. Il corrispettivo sarà definito di volta in volta per accordo tra il Consorzio e l'interessato.

PARTE TERZA

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - MUTAMENTO DI MANSIONI E PASSAGGI DI LIVELLO

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti, per livello, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Al dipendente che sia destinato a compiere mansioni di livello superiore verrà corrisposta una indennità temporanea pari alla differenza tra gli stipendi base. Trascorso un periodo di tre mesi avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di assenti con diritto alla conservazione del posto.
3. Al lavoratore che svolga funzioni comportanti la qualifica di quadro competerà il riconoscimento della qualifica dopo trascorsi sei mesi di effettivo svolgimento delle mansioni predette, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
4. Qualora il lavoratore sostituito non rientri in servizio o sia adibito ad altro compito, il lavoratore incaricato della sostituzione, ove continui a svolgere le mansioni superiori temporaneamente assegnate, trascorso un mese dal verificarsi della condizione sospensiva sarà definitivamente passato al livello previsto per le mansioni svolte.
5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti riguardano esclusivamente i livelli di inquadramento previsti all'art. 19 del presente contratto.

Art. 22 - ORARIO DI LAVORO

1. Premesso che non viene introdotta alcuna innovazione in materia di durata massima dell'orario settimanale di lavoro disciplinata dalle norme di legge, la durata dell'orario di lavoro viene stabilita come segue:
 - a) 39 ore settimanali per il personale soggetto alla limitazione di orario di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, nonché per i magazzinieri, per i commessi di negozio o di spaccio, per gli addetti ai centralini, per i fattorini e per gli autisti che compiano anche operazioni di carico e scarico;
 - b) 45 ore settimanali per il personale di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modifiche e integrazioni, fatta eccezione per quello indicato al precedente punto a).
2. La durata media della prestazione annua è, pertanto, stabilita, in 2028 ore per i lavoratori di cui al punto a) del comma precedente, per cui rientra nell'ambito del lavoro supplementare che non dà luogo a qualificare come straordinaria la prestazione lavorativa fornita tra la media annua dell'orario normale contrattuale di 2028 e la media annua dell'orario legale di 2080 ore. La prestazione dei lavoratori di cui al punto b) può, in relazione a esigenze aziendali, essere articolata nell'ambito della media annua di 2340 ore, senza dar luogo al ricorso a prestazioni straordinarie.
3. Il personale di cui al punto b) del primo comma, per le ore di lavoro compiute oltre le 39 settimanali e fino alle 45, sarà compensato con il 100% della normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23.
4. Ai lavoratori del 1° e 2° livello, ai quali sia richiesta una prestazione lavorativa nella giornata del sabato, dopo la conclusione della settimana lavorativa, per le ore di lavoro prestate sarà riconosciuto un compenso pari alla normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23. Dette quote orarie sono assorbibili fino a concorrenza dal compenso che il Consorzio già corrisponde con emolumenti a carattere continuativo, anche a cadenza annuale, aventi la medesima finalità.

5. In sostituzione delle festività religiose soppresse, verranno riconosciuti, con gli stessi criteri stabiliti per le ferie, (rapporto 1,2) quattro giorni (26 ore) di riposo retribuito ogni anno, con facoltà di pagamento a fine anno degli eventuali permessi non usufruiti.
6. Saranno, inoltre, concessi, a titolo di riduzione di orario, permessi retribuiti di otto ore annue. In sede aziendale potranno essere stipulati accordi per il godimento in forma collettiva di detti permessi. I Consorzi potranno eventualmente recuperare nel limite di otto ore all'anno, le mezze festività concesse per tradizione ai dipendenti o convenute negli accordi di secondo livello. Con decorrenza 1° gennaio 2004 ulteriori 4 ore di permesso retribuito all'anno saranno concesse a titolo di riposi individuali al personale che presta la sua attività su tre turni per cinque giorni settimanali. Detti permessi saranno individualmente fruiti per tanti 46^{esimi} quante sono state le settimane di prestazione in turno su tre turni per cinque giorni. In caso di attività organizzata su tre turni per sei giorni settimanali, fermi restando i criteri individuali di fruizione, i permessi retribuiti a decorrere dal 1° gennaio 2004 sono di 8 ore all'anno. In caso di prestazione su tre turni giornalieri dovrà essere garantito il diritto a un riposo continuativo di undici ore ogni ventiquattro.
7. L'orario settimanale di lavoro, è di norma articolato su cinque giornate lavorative. La distribuzione dell'orario di lavoro per i magazzini e i negozi di vendita, dovrà essere articolata in modo da garantire l'osservanza delle norme comunali che regolano l'apertura degli esercizi commerciali svolgenti analoghe attività.
8. Le modalità di attuazione dell'orario, saranno stabilite previo incontro con le R.S.U./R.S.A. Analogamente si opererà per l'adozione di particolari orari di lavoro settimanali, nell'ambito della media annuale di prestazione legale di cui al precedente secondo comma, connessi all'intensificazione di determinate attività in periodo stagionale.
9. In caso di passaggio dai sei giorni lavorativi alla settimana corta, o viceversa, le modalità di attuazione saranno stabilite d'intesa con le R.S.U./R.S.A..
10. Qualora nel periodo estivo i Consorzi Agrari adottino, previa consultazione delle R.S.U./R.S.A., particolari orari ridotti rispetto agli orari contrattualmente stabiliti, i Consorzi stessi potranno recuperare negli altri mesi le ore effettuate in meno nel suddetto periodo in modo che, nel corso di dodici mesi, siano rispettati mediamente gli orari contrattuali.
11. Per la durata massima dell'orario di lavoro dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni, valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti del 17 ottobre 1967, n. 977.
12. I ritardi sull'inizio della prestazione lavorativa o la sua anticipata cessazione, fatta salva l'applicazione delle norme disciplinari, comporteranno una corrispettiva riduzione della retribuzione. In sede aziendale con le RSU/RSA potranno essere individuati, in alternativa al recupero della retribuzione derivante dalla mancata prestazione, sistemi compensativi.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 23 - LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

1. E' da considerare lavoro supplementare quello compreso tra l'orario contrattuale, di cui al punto a) del primo comma dell'art. 22 e l'orario massimo di legge, stabilito in quaranta ore settimanali dall'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.
2. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre le quaranta ore settimanali.
3. L'eventuale ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, comunque eccezionali, salvo necessità urgenti e improrogabili, dovrà essere concordato tra i Consorzi e le R.S.U./R.S.A. e autorizzato espressamente dalla direzione del Consorzio in relazione a dette intese.

4. Il lavoro straordinario non potrà eccedere la quota annua di 240 ore pro capite, ferme restando le quote inferiori già osservate per accordo stipulato in sede aziendale anteriormente al c.c.n.l. 27 novembre 1979.

5. Per particolari esigenze stagionali (essiccazione mais, selezione sementi, riparazione e assistenza macchine agricole, preparazione bilancio ecc.), il Consorzio potrà ricorrere, previo incontro con le R.S.U./R.S.A. per le informazioni relative alle predette esigenze, a prestazioni straordinarie nei limiti del monte ore annuo previsto dal presente contratto. E' in ogni caso garantito un riposo continuativo di undici ore. Tale limitazione i sensi dell'art. 7 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008. non riguarda i lavoratori soggetti a regime di reperibilità che fruiscono della relativa indennità.

6. In relazione a quanto previsto al comma 2 dell'art. 22 in tema di orario di lavoro annuale, fermo restando che la prestazione media giornaliera non potrà superare le 10 ore e quella settimanale le 48 ore, tenuto conto che le intensificazioni di lavoro si verificano in concomitanza delle predette esigenze stagionali, la comunicazione alle Direzioni provinciali del lavoro delle prestazioni straordinarie verrà effettuata, come previsto dalla legislazione vigente, con cadenza annuale.

7. Il compenso per il lavoro supplementare e straordinario verrà liquidato non oltre il mese successivo a quello della prestazione. Il lavoro prestato oltre gli orari di cui al primo comma del precedente art. 22, verrà compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

8. Il lavoro che il personale dei primi due livelli dovesse prestare oltre l'orario normale, escluso quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 24 e fatto salvo quanto disposto al quarto comma dell'art. 22, non comporta compenso alcuno, sia per quanto disposto dalle norme di cui all'art. 3, punto 2), del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, sia in relazione a quanto stabilito all'ottavo comma dell'art. 35.

9. Il lavoro compiuto di notte, tra le ore 22 e le ore 6, nei limiti dell'orario di lavoro, verrà compensato con la sola maggiorazione del 40%, detta maggiorazione non compete al personale continuativamente e esclusivamente addetto al lavoro notturno, che avrà comunque diritto a una maggiorazione del 10%, rispetto alla retribuzione che sarebbe spettata per l'esplicazione, in ore diurne, di mansioni corrispondenti.

10. Il lavoro compiuto di notte, tra le ore 22 e le ore 6, oltre le normali prestazioni e quello compiuto nei giorni festivi per legge o per contratto, verrà compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 50%, salvo che si tratti di lavoro compiuto, nei limiti dell'orario normale, nel giorno di riposo settimanale, nel qual caso valgono le disposizioni di cui all'art. 24.

11. Le maggiorazioni di cui sopra non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

12. Le prestazioni effettuate in turni regolari periodici, nei limiti del normale orario di lavoro, saranno compensate come segue:

- ore di lavoro in turno notturno, dalle 22 alle 6: maggiorazione del 15%;
- ore di lavoro diurno in giorni festivi: maggiorazione del 10%;
- ore di lavoro diurno domenicale con riposo compensativo: sola maggiorazione del 10%.

13. La retribuzione oraria sarà calcolata dividendo la retribuzione mensile composta dagli elementi di cui alle lettere a), b), c), dell'art. 33, primo comma, del presente contratto per 169.

Art. 24 - GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

1. Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti dagli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, con le modificazioni introdotte dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e dalla legge 20 novembre 2000, n. 336 nonché la ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro.

2. In caso di coincidenza con la domenica di festività nazionali e infrasettimanali previste dalle leggi richiamate nel precedente comma o della ricorrenza del Santo Patrono del luogo di lavoro, sarà corrisposto al personale un ventiseiesimo della retribuzione mensile. Lo stesso criterio verrà seguito nel caso di coincidenza della festività del Santo Patrono del luogo di lavoro con altra festività nazionale o infrasettimanale. Si considera coincidente con la domenica la festività del 4 novembre, celebrata per legge nella prima domenica del mese.

3. Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge che comportano il diritto al riposo compensativo. In caso di particolari esigenze delle attività aziendali, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, il godimento del riposo settimanale può essere differito, garantendo in ogni caso il mantenimento di una media di sei giorni di lavoro e uno di riposo nell'arco di quattordici giorni.
4. Quando il lavoratore, nei casi consentiti dalla legge, è occasionalmente chiamato a prestare la sua opera nel giorno di riposo settimanale, avrà diritto, oltre che al riposo compensativo, alla sola maggiorazione di lavoro festivo per le ore di servizio prestato, ove tale servizio venga contenuto nei limiti dell'orario normale.
5. Per il compenso dovuto nei giorni festivi al personale occasionale retribuito come stabilito all'art. 33, si fa riferimento a quanto disposto nelle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 25 – ASSENZE - PERMESSI PERSONALI - CURE TERMALI

1. Tutte le assenze dovranno essere comunicate il giorno stesso in cui si verificano e giustificate alla direzione del Consorzio al più tardi il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.
2. L'assenza ingiustificata comporta, a seconda della gravità della mancanza, l'applicazione dei provvedimenti di cui alle lettere c) e d) dell'art. 32, primo comma, del presente contratto. Il provvedimento di cui alla lettera f), sarà applicato nel caso di assenze arbitrarie che superino una settimana o che si ripetano nel corso di dodici mesi per una durata complessiva che superi i sette giorni.
3. Al lavoratore che ne faccia richiesta la direzione del Consorzio potrà accordare, compatibilmente con le esigenze del servizio da essa valutate, permessi di breve durata non recuperabili senza decurtazione del normale periodo di riposo annuale e senza detrazione di retribuzione, sempreché dette richieste siano adeguatamente motivate. Eguale trattamento è dovuto per le assenze di breve durata giustificate alla direzione nei termini prestabiliti e da essa riconosciute.
4. Al lavoratore sarà concesso, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, un permesso retribuito di quindici giorni di calendario non frazionabile in occasione del matrimonio, anche se solo religioso senza effetti civili, senza alcuna decurtazione del periodo di ferie.
5. In caso di necessità da parte del lavoratore di usufruire di cure termali aventi carattere preventivo, il Consorzio concederà, per un terzo del periodo di cure autorizzato dagli organismi competenti, permessi retribuiti sempre che ricorrano le condizioni previste dalle norme di legge vigenti.
6. Il permesso retribuito per cure sarà riconosciuto una volta accertata da parte dell'azienda la reale effettuazione della cura. In caso di mancata effettuazione della cura, il permesso verrà tramutato in ferie, anche se ciò comportasse l'anticipazione delle ferie dell'anno successivo.
7. In relazione a quanto previsto dall'art. 3, secondo comma, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il lavoratore disabile, in situazione di gravità attestata dalla competente struttura sanitaria, può usufruire, a sua scelta, di permessi retribuiti posti a carico dell'I.N.P.S., di due ore giornaliere (un'ora nel caso di orario di lavoro fino a 6 ore giornaliere) o di permessi di durata pari alla intera giornata lavorativa, nel numero massimo di tre giorni nel corso dello stesso mese.

Art. 26 – PERMESSI DI STUDIO

1. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che al fine di migliorare la propria cultura intendano frequentare presso istituti pubblici legalmente riconosciuti corsi di studio per acquisire un titolo di studio di scuola media inferiore, di secondo grado o universitario hanno diritto di usufruire, con le limitazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti. Delle ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio, si potrà usufruire anche in un solo anno.
2. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore, a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando dieci ore annue per tre per il numero totale dei

dipendenti occupati nell'azienda alla data iniziale del triennio, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

3. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio, non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata. Dovrà essere, comunque, garantito, in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le R.S.U./R.S.A..

4. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intenda partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda almeno tre mesi prima. Nell'anno in cui viene sostenuto l'esame per il conseguimento del diploma per acquisire il titolo di scuola media inferiore, di secondo grado o il diploma di laurea il monte ore dei permessi viene incrementato di ulteriori cinquanta ore.

5. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui all'ottavo comma, la direzione e le R.S.U./R.S.A. stabiliranno, tenendo presenti le istanze dei lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi e fermo restando quanto previsto al settimo comma, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

6. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, successivamente, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

7. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo, saranno oggetto di esame tra la direzione e le R.S.U./R.S.A..

8. Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate all'ottavo comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

9. Il monte ore suddetto non potrà essere richiesto per la frequenza di corsi di specializzazione post laurea in quanto il lavoratore potrà avvalersi a tal fine di quanto previsto all'art. 12, comma 4, del presente contratto.

Art. 27 – CONGEDI PARENTALI E PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

a) congedi per gravi motivi familiari

1. In applicazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso, di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo. Per gli altri soggetti contemplati dall'art. 433 del codice civile il permesso è ridotto a un giorno.

2. La fruizione del permesso è subordinata alla preventiva comunicazione all'azienda dell'evento che dà luogo alla richiesta, alla precisazione del numero dei giorni e della data di fruizione. In caso di decesso o di insorgenza di grave malattia il permesso deve essere utilizzato entro sette giorni dall'evento e dai tre giorni sono esclusi quelli festivi o comunque non lavorativi. Entro cinque giorni dal ritorno in servizio il lavoratore deve in caso di decesso presentare il certificato di morte, mentre in caso di grave infermità deve esibire entro dieci giorni idonea certificazione rilasciata dal medico specialista della ASL, dal medico di famiglia o dal pediatra di libera scelta ovvero, in caso di ricovero ospedaliero o intervento chirurgico dalla competente struttura sanitaria.

3. In caso di grave infermità possono essere concordati per iscritto con l'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, diverse modalità di godimento dei tre giorni retribuiti anche mediante richiesta di diversa modalità di espletamento della prestazione lavorativa. E' in facoltà del Consorzio verificare periodicamente, attraverso idonea documentazione, la permanenza della

situazione che ha dato luogo alla diversa modalità della prestazione. Il venire meno del motivo della concessione comporta l'obbligo dell'immediata ripresa della normale prestazione.

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

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

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

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

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

b) congedi parentali

9. Il congedo di maternità della durata di cinque mesi di cui all'art. 38, comma 2, punto c) del presente contratto spetta, ai sensi dell'art. 32 del T.U. 26 marzo 2001, n. 151, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore da fruire durante i primi cinque mesi di effettivo ingresso dello stesso in famiglia. In caso di adozione internazionale, per l'incontro con il minore, il congedo può anche essere fruito prima dell'ingresso in famiglia, ovvero ferma restando la durata complessiva del congedo entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. E' in facoltà della lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero non richiedere il congedo di maternità retribuito, o chiederlo solo in parte. Ai fini del predetto congedo la lavoratrice è tenuta a chiedere all'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale, di certificare la durata del periodo di permanenza all'estero. In caso di affidamento del minore il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo in questione può essere fruito ai sensi dell'art. 36 del T.U. n. 151/2001, qualunque sia l'età del minore entro otto anni dall'ingresso dello stesso in famiglia ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Qualora il congedo per i suddetti motivi non venisse richiesto dalla lavoratrice, alle medesime modalità spetta al lavoratore.

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

11. Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi otto anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi ai sensi di quanto previsto al secondo comma, punto e), del successivo art. 38. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può

superare gli undici mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare un preavviso al Consorzio non inferiore a quindici giorni.

c) congedi per la malattia del figlio

12. Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di sette giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e sarà fruibile anche in modo frazionato, compatibilmente con le esigenze organizzative, per gruppi di quattro ore giornaliere. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di sette giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze, computabili nell'anzianità di servizio, non sono retribuite salvo il permesso concesso al genitore per il giorno di ricovero ospedaliero del bambino.

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

DICHIARAZIONE COMUNE A VERBALE

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

Art. 28 - ASPETTATIVE

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

Art. 29 - SERVIZIO MILITARE

1. Superato il periodo di prova, la ferma volontaria e richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. Il Consorzio è tenuto alla conservazione del posto per la durata del servizio militare ai volontari con ferma prefissata di un anno di cui all'art. 3 della legge 23 agosto 2004, n. 226. Il relativo periodo sarà utile a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio, fatta eccezione per la maturazione degli aumenti periodici e per gli accantonamenti di cui alla legge n. 227/1982, quando non sia corrisposta la retribuzione.

2. Il periodo di richiamo alle armi sarà considerato utile agli effetti dell'anzianità di servizio anche per il lavoratore richiamato durante il periodo di prova qualora, cessato lo stesso, il Consorzio faccia completare al lavoratore l'interrotto periodo, in modo da fargli conseguire la conferma in servizio ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 18.

3. Per tutte le categorie di personale, quanto al trattamento economico durante il periodo di richiamo, si fa riferimento alla legge 10 giugno 1940, n. 653.

4. Cessato il periodo di richiamo alle armi il lavoratore ha l'obbligo di mettersi a disposizione del Consorzio entro i termini stabiliti dalla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il lavoratore che non riprende servizio nei predetti termini sarà considerato dimissionario.

Art. 30 - FERIE

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

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

2. Con la ripartizione dell'orario settimanale su cinque giornate lavorative, ogni giorno lavorativo di assenza per ferie equivale a giorni 1,2 di ferie usufruite. Tale criterio di computo non verrà applicato per le ferie cadenti in settimane in cui il sabato coincida con una festività infrasettimanale, sempre che la gestione delle ferie sia effettuata a giorni e non ad ore.

3. Ai nuovi assunti le ferie dovranno essere concesse anche nel corso del primo anno di servizio. Per essi si procederà a allineare alla data del 31 dicembre il periodo di maturazione delle ferie, concedendo, nello stesso anno in cui è avvenuta l'assunzione, i ratei delle ferie spettanti per il periodo compreso tra la data di inizio del rapporto e il 31 dicembre immediatamente successivo. In seguito, il periodo di ferie verrà riconosciuto per intero, sempre nel corso del medesimo anno solare di maturazione del diritto.

4. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, gli eventuali giorni di ferie goduti in più rispetto a quelli effettivamente maturati verranno recuperati in sede di liquidazione delle competenze spettanti, detraendo da tali competenze la retribuzione relativa ai giorni suddetti.

5. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non è ammessa la rinuncia espressa o tacita a esso. Comunque, a richiesta degli interessati, un periodo continuativo di ferie non potrà essere inferiore alla metà dei giorni spettanti. Nel fissare l'epoca di godimento delle ferie, il Consorzio, compatibilmente con le esigenze del servizio, terrà conto degli eventuali desideri degli interessati. I giorni di ferie, salvo diversa previsione nell'accordo aziendale, non possono essere concessi per frazione. In relazione alle vigenti disposizioni di legge le ferie debbono essere tassativamente godute entro il diciottesimo mese successivo all'anno di maturazione.

6. Nel caso eccezionale in cui il dipendente venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, il Consorzio gli rimborserà tutte le normali spese sostenute per l'interruzione del predetto periodo.

7. La malattia di durata superiore a tre giorni che intervenga durante il periodo delle ferie ne interrompe il decorso dalla data di ricevimento della comunicazione inviata dal lavoratore, che è tenuto anche a precisare il suo esatto recapito, qualora comporti ricovero ospedaliero o il manifestarsi di patologie di notevole rilevanza (quali, a titolo esemplificativo, stati febbrili elevati ricoveri ospedalieri, ingessatura di grandi articolazioni, gravi malattie di apparati e organi, ecc.). Valgono in tale caso tutte le norme di cui all'art. 36.

8. La cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo, purché non avvenga durante il periodo di prova, anche nel corso del primo anno, non pregiudica il diritto alle ferie e al lavoratore spetterà il pagamento dei giorni di ferie non goduti in proporzione ai dodicesimi lavorati sulla base di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ciascun giorno. A tale fine, nel computo dei dodicesimi, la frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata mese intero, mentre non si terrà conto di quella pari o inferiore.

9. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo diverso accordo tra le Parti.

10. Per il periodo annuale di ferie spettante ai lavoratori di età inferiore ai 18 anni valgono le disposizioni di cui alla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti del 17 ottobre 1967, n. 977.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 31 - DOVERI DEI LAVORATORI

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

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

Art. 32 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze del dipendente potranno comportare, a seconda della loro gravità le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione da determinare secondo quanto stabilito all'ultimo comma dell'art. 23;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e) licenziamento per giustificato motivo con preavviso;
- f) licenziamento per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

2. La sospensione di cui alla lettera d), si può applicare per quelle mancanze che, anche in considerazione delle circostanze di particolare gravità che le hanno accompagnate, non trovino adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b), c).

3. I provvedimenti disciplinari di cui sopra, secondo quanto disposto all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, potranno essere adottati previa contestazione al lavoratore dell'addebito e dopo averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato.

4. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

5. Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare compresa tra quelle previste alle lettere a), b), c), e d), primo comma, del presente articolo, può promuovere nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. E' comunque fatto salvo il diritto del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria.

6. Il Consorzio anziché procedere immediatamente al licenziamento di cui alla lettera f) del primo comma, ha facoltà di disporre, in via cautelativa, la sospensione a tutti gli effetti del rapporto per un periodo non superiore a un mese, allo scopo di effettuare gli opportuni accertamenti. Qualora,

esauriti detti accertamenti, non si dia corso al licenziamento senza preavviso, la sospensione si considera a tutti gli effetti come non avvenuta, salva l'eventuale applicazione di altri provvedimenti disciplinari.

PARTE QUARTA TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 33 - RETRIBUZIONE

1. La retribuzione, a tutti gli effetti contrattuali, salvo le espresse deroghe previste dal presente contratto, si intende costituita dai seguenti elementi nei limiti di applicabilità delle relative norme:

- a) stipendio base (all. A);
- b) ex indennità di contingenza (all. B);
- c) aumenti periodici e di merito, indennità di laurea e aumenti periodici congelati di cui alla nota a verbale del successivo art. 34 (all. C), assegno alla persona;
- d) indennità di funzione;
- e) compenso di cui al terzo comma dell'art. 22 del presente contratto, ove tale compenso abbia carattere continuativo.

2. Lo stipendio base spettante ai garzoni di negozio o di spaccio di vendita, addetti alla consegna delle merci a domicilio, verrà fissato negli accordi di cui all'art. 2, fermo restando il diritto a aumenti in cifra pari a quelli di cui beneficiano i lavoratori del 6° livello.

3. A decorrere dal 1° gennaio 1998, l'elemento distinto dalla retribuzione (E.D.R.) è stato conglobato nella ex indennità di contingenza.

4. L'ex indennità di contingenza di cui alla lettera b), primo comma, del presente articolo, corrisposta con i criteri e con le modalità stabilite negli accordi interconfederali per i lavoratori dell'industria e secondo quanto stabilito dalla legge 26 febbraio 1986, n. 38, riguarda le variazioni di scala mobile intervenute successivamente al 31 gennaio 1977, essendo stati conglobati nello stipendio base i punti scattati precedentemente. Negli stipendi base è stata, altresì, conglobata l'indennità di caropane di cui al D.Lgs.C.P.S. del 6 maggio 1947, n. 563 e successive modificazioni.

5. All'atto della corresponsione della retribuzione mensile verrà dato il dettaglio di tutti gli elementi a qualsiasi titolo corrisposti. Le retribuzioni sono al lordo delle ritenute di legge e di contratto.

6. In costanza di rapporto di lavoro, qualsiasi trattenuta per risarcimento danni non potrà superare il 10% della retribuzione.

7. Il personale occasionale sarà retribuito in rapporto alle ore di lavoro prestato, determinandosi la retribuzione oraria con il coefficiente di cui all'ultimo comma dell'art. 23. Lo stesso coefficiente varrà per le prestazioni lavorative di durata inferiore al mese.

8. Qualora il Consorzio intenda compensare in tutto o in parte con provvigioni i lavoratori addetti a attività che possono influire direttamente sul volume degli affari o delle vendite, dovrà concordare per iscritto con i singoli interessati, che potranno farsi assistere nella trattativa dalla rappresentanza sindacale costituita dall'Organizzazione a cui aderiscano o alla quale conferiscano il mandato, misura e modalità del relativo trattamento.

9. In ogni caso deve essere fissato un minimo garantito pari alla retribuzione iniziale contrattualmente stabilita per livello di inquadramento, incluse le mensilità aggiuntive. Nell'accordo suddetto potranno anche essere stabilite deroghe alle disposizioni del presente contratto, comunque nei limiti di legge e con esclusione di quelle concernenti il trattamento di malattia e di quelle che riguardino espressamente il personale retribuito a provvigione.

10. Per le norme di legge e di contratto, per la cui applicazione deve essere presa in considerazione la retribuzione complessiva del lavoratore, si fa riferimento al guadagno medio mensile realizzato nel periodo di paga immediatamente precedente, inteso per tale quello convenuto per il saldo

periodico delle provvigioni. Sino a quando non sia intervenuto il primo saldo delle provvigioni, si farà riferimento, per gli effetti di cui sopra, al presumibile guadagno medio mensile del lavoratore.

11. Le disposizioni di cui al precedente comma, non riguardano il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 34 - AUMENTI PERIODICI

1. I lavoratori hanno diritto a aumenti periodici biennali, la cui misura in cifra fissa è riportata nell'allegata tabella C.

2. La corresponsione avrà luogo dal 1° del mese successivo alla scadenza del biennio o dal 16 dello stesso mese di scadenza, a seconda che il biennio sia maturato dopo il 15 del mese o nella prima quindicina.

3. Gli aumenti periodici da riconoscersi ai lavoratori sono pari a cinque scatti di anzianità. Per la determinazione della misura si fa riferimento al livello di inquadramento.

4. Nel caso il lavoratore abbia raggiunto il massimale in un livello e venga successivamente passato a livello superiore, avrà diritto, con decorrenza dalla data del passaggio, a un aumento periodico nella misura stabilita per il nuovo livello ovvero a una frazione del medesimo, a seconda della capienza del più elevato massimale, sempreché alla data stessa sia trascorso un periodo di almeno due anni dal raggiungimento del massimale del livello di precedente assegnazione. Qualora il periodo dovesse essere inferiore a due anni il riconoscimento avrà luogo al compimento del biennio. Gli eventuali ulteriori aumenti periodici consentiti dal nuovo massimale matureranno biennialmente a partire dalla data di conseguimento del beneficio disposto con il presente comma.

NOTA A VERBALE

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

Art. 35 - INDENNITA' VARIE

1. Ai lavoratori aventi responsabilità di cassa, in relazione all'effettivo e prevalente esercizio della mansione, competerà una indennità mensile, stabilita nelle seguenti misure:

- cassiere della sede del Consorzio: € 50,00;

- altri cassieri: € 30,00.

2. Qualora i predetti lavoratori vengano temporaneamente sostituiti da altri normalmente addetti a differenti mansioni, le indennità sopra precisate competeranno esclusivamente a quelli incaricati della sostituzione.

3. Per i magazzinieri consegnatari, che rispondono delle merci ricevute in consegna, sarà eventualmente fissata, negli accordi di cui all'art. 2 del presente contratto, un'indennità di magazzino. Tale indennità potrà essere sostituita da una indennità di cassa quando i magazzinieri abbiano anche maneggio di denaro. Sempre con accordo di cui all'art. 2, potrà essere determinata una indennità per i portavalori.

4. Al personale addetto alle macchine dei centri elaborazione dati competerà una indennità che sarà stabilita negli accordi di secondo livello, per ogni giornata di effettivo lavoro.
5. Le indennità di cassa e di magazzino e le indennità per gli addetti alle macchine dei centri elaborazione dati non competono, comunque, al personale inquadrato nei primi due livelli.
6. Agli addetti alle disinfestazioni periodiche, quali i trattamenti anticrittogamici e di diserbo, la disinfestazione di stalle, granai, silos, ecc., potrà essere riconosciuta, esclusivamente per i giorni in cui le suddette operazioni vengono svolte, una indennità la cui misura sarà stabilita nella contrattazione di secondo livello, fatte salve le condizioni in essere.
7. Al personale di 1° e 2° livello, tenuto anche conto di eventuali protrazioni dell'orario di lavoro, viene riconosciuta un'indennità di funzione nelle seguenti misure:

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

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

Art. 36 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

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

ANNI DI SERVIZIO	PERIODI MASSIMI DI CONSERVAZIONE DEL POSTO (mesi)	PERIODI MASSIMI DI COMPLESSIVO TRATTAMENTO ECONOMICO (mesi)	
		a retribuzione intera	al 50% della retribuzione
fino a quattro anni compiuti di servizio	6	3	3
Trascorso il quarto anno e sino a cinque anni di compiuto servizio	8	4	2
Trascorso il quinto anno e sino a sei anni di compiuto servizio	9	5	1
Trascorso il sesto anno e sino a sette anni di compiuto servizio	10	6	-
Trascorso il settimo anno e sino a otto anni di compiuto servizio	11	7	-
Trascorso l'ottavo anno e sino a nove anni di compiuto servizio	12	8	-
trascorso il nono anno e sino a quindici anni di compiuto servizio	12	9	-
trascorso il quindicesimo anno e sino a venti anni di compiuto servizio	13	10	-
Oltre il ventesimo anno di compiuto servizio	15	12	-

5. Per l'individuazione dello scaglione di conservazione del posto e di trattamento economico si farà riferimento agli anni di compiuto servizio all'inizio dell'assenza.

6. I periodi massimi di trattamento, previsti nella tabella di cui sopra, si riferiscono alle assenze per una o più malattie verificatesi in un periodo di tempo pari al triplo di quello fissato per la conservazione del posto nella tabella stessa.

7. Il trattamento economico aziendale, di cui al presente articolo, verrà riconosciuto dal Consorzio con diritto al recupero di tutte le somme che competano eventualmente al lavoratore a titolo di indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S. e è subordinato al riconoscimento delle suddette indennità da parte dell'Istituto stesso, nei casi in cui esso è tenuto a intervenire. La quota a carico del Consorzio dovrà assicurare al lavoratore il raggiungimento del 100% o del 50% della normale retribuzione netta a seconda di quanto stabilito nella tabella di cui al 4° comma del presente articolo. Quando opera la riduzione al 50%, viene fatta salva l'eventuale quota superiore corrisposta dall'I.N.P.S..

8. Nei casi di TBC regolarmente riconosciuti, che comportino l'impossibilità di prestare servizio, il trattamento di cui sopra, limitatamente alla parte economica, spetterà dopo il sesto mese di effettivo servizio, prima del quale competerà esclusivamente quello di legge. In tali casi, il recupero delle

indennità dovute dall'I.N.P.S., non riguarderà l'indennità post-sanatoriale, data la sua natura di assegno di cura.

9. Agli ammalati di TBC indipendentemente dall'anzianità di servizio, in conformità di quanto disposto dalle vigenti disposizioni di legge, sarà conservato il posto per un periodo di diciotto mesi. In caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione del lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino ai sei mesi successivi alla dimissione stessa.

10. Le norme per la conservazione del posto e per il trattamento economico, si applicano anche ai casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale da cui derivi la necessità di assentarsi dal servizio. In tali ipotesi, il Consorzio recupererà le somme corrisposte dall'I.N.A.I.L., escluse quelle che abbiano carattere di rimborso spese.

11. Il Consorzio ha, inoltre, il diritto di recuperare, sino alla concorrenza del trattamento contrattuale, quanto il lavoratore abbia percepito da terzi in occasione dell'infortunio, salvo che si tratti di rimborso spese.

12. In caso di infortunio sul lavoro, qualora venga superato il periodo di comporto e sempreché il lavoratore sia recuperabile in mansioni compatibili con la menomazione subita, sarà concessa un'aspettativa comportante la sospensione del rapporto a tutti gli effetti con conservazione del posto fino a guarigione avvenuta. Se il lavoratore affetto da malattia terminale, debitamente accertata e certificata anche dal medico competente, superato il periodo massimo di comporto di cui ai precedenti commi quarto e ottavo, non chiede la risoluzione del rapporto di lavoro, avendo l'INPS respinto la domanda di collocamento in pensione per inabilità, allo stesso sarà conservato il posto di lavoro con riconoscimento del 100% della retribuzione a decorrere dal momento in cui è cessato il trattamento economico di cui al quarto e all'ottavo comma per un periodo massimo di altri dodici mesi.

13. Se il Consorzio, alla scadenza del periodo massimo di conservazione del posto, fatto salvo quanto previsto al precedente comma, procede al licenziamento del lavoratore, corrisponderà allo stesso oltre al T.F.R. l'indennità sostitutiva del preavviso.

14. Il lavoratore, superato il periodo massimo di conservazione del posto, può risolvere il rapporto di lavoro senza necessità di preavviso. Ove ciò non avvenga e il Consorzio non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

15. Le norme del presente articolo non si applicano ai lavoratori in periodo di prova, al personale occasionale o stagionale e ai lavoratori assunti con prefissione di termine, per le malattie che si verificano durante i primi sei mesi del rapporto, fatti salvi i trattamenti riconosciuti dall'I.N.P.S., che verranno erogati direttamente dall'azienda quando si tratti di personale impiegatizio. Per i rapporti di durata superiore ai sei mesi trascorso tale periodo, competerà il trattamento di cui al presente articolo, comunque non al di là dei limiti di durata del contratto individuale. Per i contratti di inserimento e di apprendistato vale quanto stabilito negli appositi accordi.

Art. 37 – FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

1. A decorrere dal 1° gennaio 2008 i dipendenti dei Consorzi Agrari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono aderire al FILCOOP SANITARIO e in tal modo fruire di una forma di assistenza sanitaria integrativa.

2. I lavoratori in servizio alla suddetta data risulteranno iscritti al FILCOOP SANITARIO qualora non manifestino, per iscritto, una diversa intenzione entro il 31 dicembre 2007. Copia della comunicazione scritta dei non aderenti sarà inviata al FILCOOP SANITARIO. I lavoratori assunti

con contratto a tempo indeterminato successivamente a tale data dovranno manifestare la loro volontà di non aderire al FILCOOP entro trenta giorni dall'assunzione e l'iscrizione decorrerà dal 1° del mese successivo. Anche tale comunicazione dovrà essere inviata in copia al FILCOOP SANITARIO.

3. Il contributo al Fondo è determinato nella misura annua di € 186,00 da ripartire in ragione del 50% a carico del Consorzio e del 50% a carico del lavoratore.

Art. 38 - TRATTAMENTO DI MATERNITA' E PATERNITA'

1. Ferme restando le disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel testo unico di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nel verificarsi dello stato di gravidanza le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici o visite specialistiche prenatali, sempre che non possano essere effettuati in orari diversi da quelli lavorativi, con obbligo di presentazione della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'ora di effettuazione di dette prestazioni.

2. Per il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità, la lavoratrice ed il Consorzio si comporteranno come segue:

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

3. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui alle lettere precedenti, la lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, sempre che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, nominato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, attestino che l'esercizio di tale facoltà non sia di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

4. Durante il primo anno di età del bambino, o di ingresso nella famiglia per adozione o affidamento, la lavoratrice ha diritto a due ore di riposo giornaliero cumulabili nella stessa giornata,

ridotto a un'ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore, usufruibili anche fuori dell'azienda. Nel caso di asilo nido istituito in azienda, i predetti riposi sono ridotti a mezz'ora. Il padre lavoratore ha diritto ai medesimi riposi qualora i figli siano ad egli esclusivamente affidati, o la madre lavoratrice non se ne avvalga ovvero quando la madre sia lavoratrice autonoma, sia deceduta o affetta da grave infermità. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate o, in alternativa, possono essere congiuntamente fruito dalla madre e dal padre, restando in tal caso nei limiti già precisati.

5. Dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del bambino, è vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative che si svolgano dalle ore 22 alle ore 6. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di bambino di età inferiore a un anno, ovvero l'unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, nonché il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992.

6. Per le lavoratrici in stato di gravidanza, attestato da idonea certificazione e fino al compimento di un anno di età del bambino opera il divieto di licenziamento, fatto salvo il caso:

- a) di colpa grave costituente giusta causa;
- b) di cessazione dell'attività aziendale anche per revoca dell'eventuale esercizio provvisorio autorizzato per i Consorzi Agrari in liquidazione coatta amministrativa;
- c) di ultimazione dell'attività stagionale per la quale è stata assunta o scadenza del contratto con prefissione di termine.

7. Nel corso del periodo di cui al comma precedente, la lavoratrice non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo e non può essere sospesa dal lavoro, salvo ricorso alla cassa integrazione per l'intera azienda o per il reparto a cui è addetta.

8. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento o nel corso del primo anno di accoglienza del minore adottato o affidato, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento da parte dell'azienda. La comunicazione delle dimissioni deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

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

Art. 39 - TRASFERTE

1. Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestare servizio fuori del Comune della loro sede di lavoro saranno rimborsate le spese di viaggio e le altre spese vive necessarie per l'espletamento dell'incarico. Spetterà, inoltre, il rimborso per le giuste spese di vitto e alloggio quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

2. In caso di trasferta, la cui durata ecceda il normale orario di lavoro, in aggiunta ai rimborsi di cui sopra, spetta al lavoratore una indennità giornaliera la cui misura verrà stabilita in sede di contrattazione di secondo livello, fatte salve le condizioni in essere.

3. Per il personale addetto a attività di produzione commerciale o di assistenza tecnica agli agricoltori, per il quale non vi è fissazione dell'orario giornaliero di lavoro, in luogo della indennità e dei rimborsi di cui ai commi precedenti potranno essere concordati, in sede di contrattazione di secondo livello, rimborsi spese forfettizzati.

4. Le suddette indennità e i rimborsi spese forfettizzati sono comprensivi delle piccole spese non documentabili e compensativi del disagio dell'assenza dalla normale sede di lavoro.

5. L'eventuale lavoro straordinario effettuato in caso di trasferta verrà compensato se e in quanto autorizzato dalla direzione del Consorzio.

6. Nei contratti di secondo livello potranno essere stabilite per gli autisti indennità chilometriche per i viaggi fuori sede, sostitutive in tutto o in parte di quanto previsto dal presente articolo.

7. Nei predetti contratti potranno essere fissati rimborsi chilometrici per i lavoratori che in trasferta facciano uso del proprio automezzo su esplicita autorizzazione della direzione aziendale. Detti rimborsi verranno stabiliti sulla base delle tabelle A.C.I. riferite a autovetture di costo chilometrico non superiore a quello della FIAT Grande Punto 1.4 77 CV, tenendo conto, per le spese fisse, dell'uso personale dell'autovettura e decurtando le tariffe delle voci di spesa che siano coperte da eventuali forniture dirette da parte del Consorzio.

Art. 40 - TRASFERIMENTI

1. Il trasferimento disposto a norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, da una unità produttiva a un'altra per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, sarà comunicato per iscritto con un congruo preavviso, sentito il preventivo e obbligatorio parere delle R.S.U./R.S.A..

2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze inerenti a condizioni locali o a particolari prestazioni presso la sede di provenienza che non ricorrano nella nuova.

3. Al lavoratore che venga trasferito a sede di lavoro che comporti il mutamento di residenza, verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, compreso il vitto, per sé e per le persone di famiglia, nonché di quelle di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con la direzione del Consorzio.

4. Sarà, inoltre, riconosciuto un concorso spese di prima sistemazione calcolato sugli elementi della retribuzione di cui alle lettere a) e b), primo comma, dell'art. 33, nelle seguenti misure:

a) quindici trentesimi al lavoratore celibe;

b) venticinque trentesimi al lavoratore coniugato;

c) cinque trentesimi per ogni familiare convivente a carico che si trasferisce con il lavoratore.

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

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

Art. 41 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. In occasione della ricorrenza natalizia, il Consorzio corrisponderà ai lavoratori, nelle date consuetudinarie, una tredicesima mensilità, comprensiva di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione di cui al primo comma dell'articolo 33.

2. Oltre a detta mensilità, in occasione della Pasqua o del Ferragosto dell'anno successivo, ne sarà corrisposta un'altra formata dagli stessi elementi nella misura in atto nel mese di erogazione, fermo restando che detta mensilità si riferisce all'anno precedente.

3. In caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, salvo che la cessazione avvenga durante il periodo di prova, il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare

delle predette mensilità per quanti sono i mesi di durata del rapporto nel corso dell'anno stesso. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni si calcoleranno mese intero, quelle eguali o inferiori non saranno conteggiate.

Art. 42 - PREMIO DI PRODUZIONE NAZIONALE

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

Art. 43 - PREMIO DI ANZIANITA'

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

Art. 44 - PREVIDENZA INTEGRATIVA E TRATTAMENTO EX FONDO PREVIDENZA

1. In relazione a quanto stabilito con accordi del 14 dicembre 2006 e del 12 aprile 2007, i lavoratori dei Consorzi Agrari con contratto a tempo indeterminato, a tempo parziale, a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi, d'inserimento o di apprendistato possono aderire al FILCOOP. I nuovi assunti potranno esercitare la facoltà di adesione entro i sei mesi successivi all'assunzione.
2. La contribuzione dovuta al Fondo è costituita:
 - dall'1% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R. a carico del Consorzio Agrario;

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

Art. 45 - ABITI DA LAVORO

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

PARTE QUINTA
SCIoglimento DEL RAPPORTO

Art. 46 - RISOLUZIONE PER LIMITI DI ETA'

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

Art. 47 - PREAVVISO

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo nei casi di risoluzione ai sensi dell'art. 2119 codice civile, non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza preavviso.
2. Qualora la risoluzione avvenga per iniziativa del Consorzio, i termini sono stabiliti come segue:
 - a) superato il periodo di prova e fino a cinque anni di servizio: due mesi;
 - b) superati i cinque anni di servizio: tre mesi.
3. Al personale già in servizio al 31 dicembre 1972, verranno conservati i periodi di preavviso previsti dal c.c.n.l. 24 febbraio 1970 in quanto risultino superiori. I suddetti periodi di preavviso saranno conteggiati in base alla effettiva anzianità di servizio.
4. Qualora la risoluzione del contratto avvenga per iniziativa del lavoratore, i termini di cui sopra saranno ridotti alla metà.
5. Le dimissioni del lavoratore, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, comportano la corresponsione da parte del Consorzio dell'indennità sostitutiva del preavviso, il cui periodo sarà pari a quello stabilito per il licenziamento.
6. Il periodo di preavviso in caso di licenziamento decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
7. La Parte che risolve il contratto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse trascorso in servizio il periodo di preavviso, sulla base di quella vigente all'atto della cessazione del rapporto. La retribuzione, a tale effetto, è composta dagli elementi di cui all'articolo 2121 del codice civile e entra nel trattamento di fine rapporto.

Art. 48 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 49 - TRATTAMENTO IN CASO DI MORTE

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

Art. 50 - CERTIFICATO DI SERVIZIO

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

PARTE SESTA DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51 - MENSE AZIENDALI

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 52 - SERVIZI SOCIALI

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

ART. 53 – NORME TRANSITORIE

1. Per il periodo di carezza contrattuale 1° giugno 2009 – 30 settembre 2009 viene riconosciuta, al personale in servizio alla data del 25 settembre 2009, l'importo una tantum di seguito precisato, differenziato per livello e non operativo agli effetti dei vari istituti contrattuali, da corrispondersi con la retribuzione del mese di novembre 2009

1° livello	€	169
2° livello	€	153
3° livello super	€	131
3° livello	€	120
4° livello super	€	112
4° livello	€	105
5° livello	€	94
6° livello	€	82

2. Al personale assunto successivamente al 1° giugno 2009, l'importo una tantum sarà corrisposto in ragione di un quarto per ogni mese di effettivo servizio e verrà proporzionalmente ridotto per coloro che sono in part time.

Art. 54 - ATTIVITA' AUTONOME E COMPLEMENTARI

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

Art. 55 - DISPOSIZIONI GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, sia nell'ambito di ogni regolamentazione come nel loro insieme, sono correlative e inscindibili tra loro e costituiscono un trattamento complessivo non cumulabile né in tutto né in parte con alcun altro trattamento collettivo. Il presente contratto uniforme, sostituisce e assorbe tutte le norme esistenti per effetto di concordati, di regolamenti, di contratti collettivi, di consuetudini generali o locali nonché i trattamenti di fatto collettivi, talché dette norme o trattamenti non possono essere invocati o applicati per regolare il rapporto tra il Consorzio e ciascuno dei suoi dipendenti.

Art. 56 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2009 e scadrà per la parte economica il 31 maggio 2012, Sono fatte salve le diverse decorrenze stabilite nei vari articoli del presente contratto. Esso si applica al personale in servizio alla data del 25 settembre 2009 e successivamente assunto.

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE
DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILTuCS-UIL

SINALCAP

TABELLA STIPENDI BASE

a decorrere dal	01.10.2009	01.04.2010	01.04.2011	01.04.1012
1° livello	€ 1,510,19	€ 1.566,42	€ 1.622,65	€ 1.664,82
2° livello	€ 1.366,88	€ 1.417,77	€ 1.468,66	€ 1.506,83
3° livello super	€ 1.167,44	€ 1.210,91	€ 1.254,38	€ 1.286,98
3° livello	€ 1.074,42	€ 1.114,42	€ 1.154,42	€ 1.184,42
4° livello super	€ 1.002,36	€ 1.039,68	€ 1.077,00	€ 1.104,99
4° livello	€ 938,79	€ 973,74	€ 1.008,69	€ 1.034,91
5° livello	€ 841,44	€ 872,77	€ 904,10	€ 927,60
6° livello	€ 730,80	€ 758,01	€ 785,22	€ 805,63

TABELLA DELLA INDENNITA' DI CONTINGENZA

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

TABELLA AUMENTI PERIODICI

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

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

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

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

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

**ACCORDO 11 NOVEMBRE 2005
PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEI CONSORZI AGRARI**

Il giorno 11 novembre 2005, in Roma

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP, rappresentata del Presidente Sig. Giuseppe Ditaranto, dai Vice Presidenti P.A. Giorgio Morini e Raimondo Ricci Bitti e dal componente il Comitato Esecutivo Sig. Marco Pancaldi, assistiti dal Dr. Filippo De Ambri Corridoni

e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FLAI C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Dr.ssa Patrizia Consiglio e dal Sig. Giovanni Minninni,

FAI C.I.S.L., rappresentata dai Sigg. Stefano Faiotto e Antonio Chiesa,

UILTuCS U.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig.ra Caterina Fulciniti,

SINALCAP, rappresentato dal Segretario Generale Rag. Vito Giannetta e dal Sig. Pierangelo Ceresa,

ART. 1 – TIPOLOGIE E DURATA

1. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire la formazione professionale per le mansioni nelle quali verranno impiegati ed è ammesso per mansioni sia operaie che impiegatizie per livelli superiori al 6°, ai sensi della classificazione prevista dal c.c.n.l. per i dipendenti dei Consorzi Agrari.

2. L'apprendistato disciplinato dal presente accordo è quello professionalizzante, finalizzato all'acquisizione di una specifica formazione attraverso l'attività lavorativa, per i giovani di età compresa tra i 17 anni, se in possesso di qualificazione professionale conseguita ai sensi della legge 28 maggio 2003, n. 53, e i 29 anni. La durata massima del periodo di apprendistato è di 24 mesi per qualifiche inferiori al 4° livello super mentre è di 48 mesi per qualifiche comprese tra il 4°S e il 3° livello super.

ART. 2 – ASSUNZIONE

1. Il livello iniziale di assunzione non può essere inferiore per più di due livelli rispetto all'inquadramento spettante al termine del percorso formativo per l'acquisizione di una professionalità elevata e di un livello per compiti di minore contenuto professionale.

2. Gli apprendisti portatori di handicap sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni.

3. Il periodo di apprendistato compiuto presso altre aziende sarà computato, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività.

ART. 3 – PERIODO DI PROVA

1. La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti sarà pari al periodo di prova stabilito dal c.c.n.l. per i lavoratori inquadrati nel livello per il quale viene effettuato l'apprendistato.

2. Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza obblighi di preavviso o di indennità alcuna. Se al termine del periodo di prova il rapporto non viene risolto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio.

3. Al termine del periodo di apprendistato, se il contratto non viene disdetto ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., previo preavviso o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva nella misura contrattualmente prevista, il relativo periodo verrà computato nell'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti contrattuali ad eccezione degli aumenti periodici di anzianità.

ART. 4 – OBBLIGHI DEL CONSORZIO

Il Consorzio ha l'obbligo:

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

ART. 5 – OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

1. L'apprendista ha l'obbligo:

- a) di seguire le istruzioni dei preposti alla sua formazione professionale e di porre il massimo impegno nell'apprendimento degli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) di frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) di osservare le norme disciplinari previste dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dei Consorzi Agrari.

2. I preposti all'insegnamento professionale rendono conto dei risultati dell'istruzione che debbono dare all'apprendista ed è loro dovere riferire periodicamente alla Direzione del Consorzio sui risultati della formazione professionale progressivamente conseguita dall'apprendista. Ai preposti verrà riconosciuto un premio di risultato da definirsi tra le Parti.

ART. 6 – TRATTAMENTO ECONOMICO

1. La retribuzione è costituita dallo stipendio base e dalla indennità di contingenza per quattordici mensilità dal trattamento sostitutivo ex fondo di previdenza e dal premio di produzione nazionale con esclusione del premio di risultato.

2. Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione, come sopra definita, sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati un livello sotto quello della destinazione finale nel caso di apprendisti il cui livello di arrivo è inferiore al 4° livello super. Nel caso di apprendisti il cui livello di arrivo è inferiore al 2° livello, per prima metà del periodo sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati due livelli sotto quello della destinazione finale, mentre per la seconda metà del periodo sarà quella prevista per un livello al di sotto di quello della destinazione finale.

3. Nelle ipotesi di apprendistato per le mansioni di 5° livello, la retribuzione sarà fin dall'inizio pari a quella prevista per il livello di inquadramento definitivo ridotta del 10% per i primi 12 mesi e del 5% per i successivi 12 mesi.

ART. 7 – TRATTAMENTO NORMATIVO

1. L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori aventi la qualificazione stabilita nel progetto individuale ed è soggetto agli stessi obblighi previsti per tutti gli altri lavoratori.

2. L'apprendista ha altresì diritto a fruire degli eventuali servizi aziendali apprestati per gli altri lavoratori con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'unità produttiva in cui il predetto lavoratore è inserito.

ART. 8 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

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

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

2. Alla scadenza del periodo di conservazione del posto, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, il rapporto verrà risolto.

3. Lo stato di malattia, di infortunio o di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità non interrompe il contratto di apprendistato che si esaurirà con il completamento della durata convenuta.

ART. 9 – ATTIVITA' FORMATIVA

1. Il numero di ore medie annue destinate alla formazione dell'apprendista e così stabilito in relazione al titolo di studio in possesso dello stesso:

- scuola dell'obbligo ore 120
- attestato di qualifica ore 100
- diploma di scuola media superiore ore 80

2. In relazione al piano formativo, è in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione sopra previste.

3. Le ore di formazione effettuate presso altre imprese, presso gli istituti di formazione o presso enti riconosciuti dalla regione, scuole o università si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

4. Almeno 32 delle ore sopra indicate saranno dedicate alla disciplina del rapporto di apprendistato, all'organizzazione del lavoro aziendale, alle misure di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

ART. 10 – LIMITAZIONI

1. Il numero degli apprendisti non può superare la metà dei lavoratori qualificati nella specifica mansione, in servizio nel livello di destinazione finale. Nei Consorzi che occupano fino a 15 lavoratori non potranno essere occupati più di tre apprendisti.

2. Non si potrà procedere all'assunzione di nuovi apprendisti se non saranno stati trattenuti in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato almeno due terzi degli apprendisti il cui rapporto sia scaduto nei 24 mesi precedenti alla nuova assunzione.

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

ART. 11 – NORME TRANSITORIE

1. In attesa che divengano esecutive le disposizioni in tema di apprendistato contenute nel decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attraverso l'emanazione delle apposite regolamentazioni, continua ad avere applicazione l'accordo 6 marzo 1998, per la disciplina dell'apprendistato nei Consorzi Agrari.

2. Resta altresì ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive integrazioni e modificazioni.

3. Allorché tutte le Regioni avranno legiferato in materia, le Parti si incontreranno per valutare gli eventuali adeguamenti del presente accordo alle normative in essere.

ART. 12 – DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha la stessa validità e durata del c.c.n.l. per i dipendenti dei Consorzi Agrari.

ASSOCAP

F.L.A.I. - C.G.I.L.
F.A.I. - C.I.S.L.
U.I.L.Tu.C.S. - U.I.L.
SINALCAP

**ACCORDO 11 NOVEMBRE 2005
SUI CONTRATTI DI INSERIMENTO**

Il giorno 11 novembre 2005, in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP, rappresentata del Presidente Sig. Giuseppe Ditaranto, dai Vice Presidenti P.A. Giorgio Morini e Raimondo Ricci Bitti e dal componente il Comitato Esecutivo Sig. Marco Pancaldi, assistiti dal Dr. Filippo De Ambri Corridoni

e

le ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FLAI C.G.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Dr.ssa Patrizia Consiglio e dal Sig. Giovanni Mininni,

FAI C.I.S.L., rappresentata dai Sigg. Stefano Faiotto e Antonio Chiesa,

UILTuCS U.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig.ra Caterina Fulciniti,

SINALCAP, rappresentato dal Segretario Generale Rag. Vito Giannetta e dal Sig. Pierangelo Ceresa

in relazione a quanto previsto dalla legislazione vigente in merito alla possibilità di nuove assunzioni con contratti di inserimento al fine di incentivare l'occupazione giovanile e il reinserimento di lavoratori disoccupati di lunga durata, hanno stipulato il presente accordo.

ART. 1 – FINALITA'

Il contratto di inserimento e reinserimento ha lo scopo di favorire l'avviamento al lavoro di giovani o di disoccupati di lunga durata in un contesto organizzativo aziendale, mediante un progetto individuale di adattamento della preparazione scolastica e delle competenze professionali in possesso del singolo lavoratore.

ART. 2 – SOGGETTI INTERESSATI

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- a) giovani di età compresa tra diciotto e i ventinove anni;
- b) lavoratori disoccupati di lunga durata, intendendosi per tali coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo sono alla ricerca di nuova occupazione e abbiano una età compresa tra i 29 anni e i 32;
- c) lavoratori disoccupati con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) donne di qualsiasi età residenti in area geografica, individuata dai previsti Decreti Ministeriali, in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile;
- e) persone affette da grave handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive integrazioni e modificazioni.

ART. 3 – FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta con specificazione del progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore s'intende assunto con contratto a tempo indeterminato.

ART. 4 – PERIODO DI PROVA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il periodo di prova ha una durata pari a quella fissata dal c.c.n.l. per la generalità dei dipendenti dei Consorzi Agrari con riferimento al definitivo livello di assunzione.
2. Il contratto ha una durata massima di diciotto mesi di effettiva prestazione lavorativa. Nel caso di reinserimento di lavoratori con professionalità ed esperienze professionali connesse alle attività aziendali in cui vengono impiegati, il contratto potrà avere una durata massima di dodici mesi.
3. La stipulazione di contratti di inserimento dovrà essere preventivamente comunicata alle R.S.A/R.S.U..

ART. 5 – CONTENUTO DEL CONTRATTO E DEL PROGETTO

1. Nel contratto deve essere indicato:
 - a) il progetto convenuto d'intesa con il lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze scolastiche del giovane o professionali possedute dal soggetto in cerca di nuova occupazione, alla struttura aziendale in cui sarà inserito con l'obbiettivo in questo caso di valorizzarne la potenzialità o la professionalità già acquisita;
 - b) la durata del contratto;
 - c) il periodo di prova che sarà pari a quello contrattualmente previsto per il livello finale dell'inquadramento;
 - d) l'inquadramento iniziale e le gradualità successive;
 - e) la precisazione dell'orario di lavoro in conformità al c.c.n.l. e se il rapporto è a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Nel progetto individuale di inserimento dovrà essere indicata la qualificazione a cui è preordinato il contratto di inserimento, nonché la durata e le modalità della formazione che in ogni caso non potrà essere inferiore a 32 ore, in parte anche con modalità telematiche.
3. La formazione teorica sarà impartita preliminarmente sulle nozioni relative alla prevenzione degli infortuni, alla disciplina del rapporto di lavoro e all'illustrazione delle attività e dell'organizzazione aziendale e, in via sussidiaria, sarà inoltre oggetto di preparazione per le indispensabili fasi di addestramento specifico ai fini del migliore adeguamento delle capacità culturali e professionali del lavoratore alle attività a cui viene addetto. L'attività svolta con contratto di inserimento verrà indicata nel certificato di servizio.

ART. 6 – TRATTAMENTO NORMATIVO

1. Il lavoratore con contratto di inserimento ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori aventi la qualificazione stabilita nel progetto individuale con lo stesso convenuto ed è soggetto agli stessi obblighi previsti per tutti gli altri lavoratori.
2. Il lavoratore con contratto di inserimento ha altresì diritto a fruire degli eventuali servizi aziendali apprestati per gli altri lavoratori con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'unità produttiva in cui il predetto lavoratore è inserito.
3. Nel caso il contratto di inserimento venga trasformato in contratto a tempo indeterminato, il periodo di lavoro prestato con tale contratto verrà computato per intero nell'anzianità di servizio esclusivamente ai fini del T.F.R. e degli eventuali passaggi di livello automatici connessi alle mansioni espletate, mentre sarà preso in considerazione ai fini degli aumenti periodici nella misura del 50%..

ART. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento verrà riconosciuta una retribuzione per la prima metà del periodo pari a quella stabilita dal c.c.n.l. per i lavoratori dei Consorzi Agrari di due livelli inferiori a quello di definitiva assegnazione, mentre per la seconda metà del periodo sarà quella stabilita per un livello inferiore. In caso di destinazione finale al 5° livello per la prima metà del periodo sarà quella stabilita per il 6° livello.

2. La retribuzione, erogata per quattordici mensilità, è costituita dallo stipendio base e dall'indennità di contingenza. Verrà inoltre corrisposto il trattamento sostitutivo dell'ex fondo di previdenza e il premio di produzione nazionale con esclusione del premio di risultato.

ART. 8 – TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

1. In caso di malattia ed infortunio il lavoratore con contratto di inserimento, non in prova, ha diritto a sei mesi di conservazione del posto e al seguente trattamento economico:
 - per i primi tre giorni di carenza per malattia non ha diritto ad alcun trattamento economico;
 - per i giorni successivi di assenza, tenuto conto della qualifica rivestita ai fini legali di operaio o di impiegato, alla intera retribuzione netta per tre mesi;
 - alla retribuzione netta ridotta al 50% per gli ulteriori tre mesi, assorbente fino a concorrenza il trattamento erogato dagli istituti assistenziali e assicurativi.
2. Alla scadenza del periodo di conservazione del posto, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, il rapporto verrà risolto.

ART. 9 – CONDIZIONI PER L'ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI INSERIMENTO

1. L'assunzione con contratto di inserimento potrà essere effettuata dai Consorzi che abbiano mantenuto in servizio, esclusa una soglia minima di tre lavoratori, almeno il 70% dei lavoratori assunti con tale tipo di contratto nei diciotto mesi precedenti.
2. Ai fini del precedente comma non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
3. La limitazione di cui al presente articolo non si applica quando nei diciotto mesi precedenti sia venuto a scadere l'unico contratto di inserimento stipulato.
4. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento non potrà superare il 15% del lavoratori in servizio nel Consorzio ivi compresi i contratti a tempo determinato.

ART. 10 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha la stessa validità e durata del c.c.n.l. per i dipendenti dei Consorzi agrari

ASSOCAP

F.L.A.I. - C.G.I.L.
F.A.I. - C.I.S.L.
U.I.L.Tu.C.S. - U.I.L.
S.I.NA.L.CAP

ACCORDO 29 MAGGIO 1987
PER LE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il 29 maggio 1987, in Roma;

il COMITATO NAZIONALE SINDACALE DEI CONSORZI AGRARI nelle persone del suo presidente comm. avv. Renato Codicé e dei suoi membri: dott. Antonio Benedetti, cav. Ferruccio Borgogno, sig. Giovanni De Poli, cav. Vittorio del Monte, cav. Guglielmo Maccali, rag. Giuseppe Panella, dott. Giovanni Polito, sig. Eugenio Pucci, comm. Adelino Rossi, dott. Duccio Tadini Buoninsegni;

e il SINDACATO NAZIONALE UNITARIO LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI rappresentato dal presidente sig. Alfonso Cirignano, dal segretario generale sig. G. Carlo Bignamini, dai vice segretari sigg. Carmelo Lo Giudice, Remo Meloni e Fabio Tuffanelli e dalla commissione contrattuale composta dai sigg. Francesco Casavecchia, Graziano Corso, Efsio Cossu, Bruno De Angelis, Antonio Elia, Emidio Maranella, Giorgio Paolillo, Angelo Ponte, Domenico Prozzo, Michele Sciancalepore, G. Carlo Tiraboschi, Carmelo Volpe, Giorgio Zanini, Arrigo Albrici, Attilio Boaretto, Aldo Botrini, Angelo Arsetta, Paolo Giannelli, Felice Lorusso, Rino Mussi, Giacinto Barbaro, Paolo Villani e Mario Tamburrano; con l'intervento di una delegazione composta dai sigg. Francesco Pontoriero, Arturo Maccherini, Gianfranco Pastorelli, Andrea Surchi, Claudio Bonino, Franco Lencioni, Domenico Marchetti, Giuseppe Ajtano, Armando Patrucchi, Giorgio Muzzin, Licio Sabatini;

e la FEDERAZIONE NAZIONALE BRACCIANTI, SALARIATI, COLONI, TECNICI, IMPIEGATI AGRICOLI - FEDERBRACCIANTI - C.G.I.L., rappresentata dal segretario generale sig. Angelo Iana, dal segretario generale aggiunto sig. Salvatore Zinna, dai segretari nazionali sigg. Gioacchino Assogna, Edy Arnaud, Antonio Carbone, Franco Della Rosa, Pasquale Papiccio, Luigi Tammeo, Nino Zaccaria, dalla delegazione alle trattative composta dai sigg. Luisa Cavalli, Carlo Valsecchi, Enrico Gaggiani, Marco Bertonelli, Achille Capelli, Gianfranco Graziano, Gianni Coppelli, Bruno Puppo, Silvano Calderoni, Oreste Giordani, Carlo Milani, Osvaldo Barbacane, Fiorella Bellio, Giorgio Crucitti, Sergio Barbagli, Dante Bianchi, Giovanni Morelli, Enrico Ponsoni, Patrizio Jori, Vittorio Furlotti, Michele Pasetti, Mario Guarnieri, Roberto Bianchini, Marco Orsi, Franco Cusseddu, Pietro Saracino, Mario Bottalico, Giovanni Mancina, Oronzo Morroi, Francesco Donno, Sergio Maserati, Angelo Bertozzi;

e la FEDERAZIONE LAVORATORI DEL COMMERCIO, TURISMO E DEI SERVIZI - FISASCAT - CISL, rappresentata dal segretario generale sig. Renato di Marco, dai segretari nazionali sigg. Gianni Baratta, Angelo Buttarelli, Domenico Elicio, Antonio Michelagnoli, Maria Pantile, Salvatore Zappadu, dal dirigente sindacale sig. Salvatore Falcone e da una delegazione composta dai sigg. Attilio Albanello, Antonio Azzollini, Giovanni Bergami, Maria Grazia Biondi, Ivo Bonazzi, Romano Celandroni, Gina Cotroneo, Paolo Cruciatto, Franco Di Liberto, Barbara Fabbris, Giovanni Fabrizio, Renzo Fanti, Mario Fratini, Daniele Giannotti, Claudio Grottoli, Giulio Guida, Nicola Lioi, Vanna Lisa Manca, Walter Marcato, Mario Marchetti, Eraldo Menghi, Giovanni Olivetti, Antonio Palaferri, Marcello Pasquarella, Generoso Pirolo, Amedeo Rossi, Pasquale Russo, Giuseppe Sirna, Giuseppe Tamborlani e con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal segretario confederale sig. Domenico Trucchi;

e l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO, COMMERCIO E SERVIZI - U.I.L.Tu.C.S., rappresentata dal segretario generale sig. Raffaele Vanni, dai segretari nazionali Renzo Canella,

Giovanni Gazzo, Giulio Lattanzi, Stefania Sidoli, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli, unitamente ad una delegazione composta dai sigg. Mario Bellachioma, Rolando Brecciaroli, Maurizio Cerrai, Alberto Cicognani, Francesco Coccia, Anna D'ambrosi, Francesco Di Nisio, Guido Francesconi, Mario Gardellini, Italo Greco, Giorgio Guidi, Elda Liotto, Pietro Martini, Antonio Masi, Nerveo Moscarini, Jacopo Nardi, Giuseppe Petrucci, Francesco Raucci, Ulivio Sodi, Alessandro Tartaglione, Bruno Verona, con la partecipazione dell'U.I.L. nella persona del segretario confederale sig. Roberto Bonvicini;

si è stipulato il presente accordo in materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di cui all'art. 1, commi 6°, 7° e 8° della legge 29 maggio 1982, n. 297.

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

a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;

b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;

c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;

d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;

e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportino una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;

f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;

h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio, quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;

i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;

l) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, se necessaria, verrà predisposta, previa consultazione delle R.S.A., entro i due mesi successivi e approvata entro lo stesso termine dal consiglio di amministrazione. La graduatoria sarà affissa all'interno dell'azienda con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria. Qualora il numero delle domande sia inferiore al numero massimo delle domande accoglibili non si formerà la graduatoria e si darà corso all'erogazione subito dopo la scadenza del 20 febbraio. Altre domande potranno essere presentate

anche in corso d'anno e verranno accolte sempreché ricorrano i requisiti previsti dal presente accordo, comunque nei limiti massimi previsti dalla legge.

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

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

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

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

Nel caso di costruzione di alloggio dovrà essere allegata alla domanda la copia autenticata della concessione edilizia, accompagnata da preventivi e da una dichiarazione del comune attestante che i lavori sono in corso.

Le domande accolte di cui ai precedenti commi rientrano tra quelle dell'anno di formazione della graduatoria, ferme restando le rivalutazioni di legge fino all'erogazione della somma.

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

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

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

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

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

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

11) Il presente accordo ha validità fino al 28 febbraio 1989. Si intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta l'accordo rimarrà in vigore fino all'eventuale rinnovo.

SINDACATO NAZ.LE UNITARIO
LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI
FEDERBRACCIANTI - C.G.I.L.
F.I.S.A.S.C.A.T. - C.I.S.L.
U.I.L.Tu.C.S. - U.I.L.

COMITATO NAZ.LE SINDACALE
DEI CONSORZI AGRARI

**ACCORDO 13 OTTOBRE 1995
TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO SINDACALE**

Il giorno 13 ottobre 1995 in Roma,

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACALE DEI CONSORZI AGRARI

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

si è convenuto quanto segue.

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

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

FLAI-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL
SINA.L. CAP

ASSOCIAZIONE NAZ.LE SINDACALE
DEI CONSORZI AGRARI

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

Il 20 dicembre 1995, in Roma

tra l'ANSCA rappresentata dal suo Presidente Gr. Uff. Sig. Adelino Rossi e dai componenti il Comitato Direttivo Dr. Enrico Boffa, Sig. Lauro Costa, Dr. Giulio Cesare Donnaperna, Dr. Paolo Pasquali, Dr. Francesco Pulejo e Sig. Roberto Rigonat;
e le Organizzazioni sindacali:

FLAI-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Sig. Gianfranco Bensi, dal Segretario Nazionale Sig. Vincenzo Lacorte e dalla Sig.ra Patrizia Consiglio;

FISASCAT-CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Mario Marchetti e dal Sig. Mario Dalmasso;

UILTuCS-UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Emilio Fargnoli;

SINALCAP, rappresentata dai Vice Segretari Nazionali Sig. Vito Giannetta, Sig. Licio Sabatini e Sig. Maurizio Zen

si è convenuto quanto segue.

ART. 1 - Fonte normativa

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

PARTE PRIMA

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

ART. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nei Consorzi Agrari si darà luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo per il recepimento del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le Associazioni, diverse dalle Organizzazioni Sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo ed a condizione che: a) rappresentino almeno il cinque per cento dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

ART. 3 - Designazione delle liste

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

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

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL vigente ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

ART. 5 - Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

ART. 6 - Composizione delle liste

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale del Consorzio per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

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

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

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

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

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

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

ART. 9 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza sopra prevista. Le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato, intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni, o decadenza, di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

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

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

ART. 11 - Clausola di salvaguardia

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

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

ART. 1 - Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% più 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione Elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

ART. 2 - Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori a tempo determinato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 2 mesi, ed il nucleo rappresentato per ciascuna unità produttiva non sia inferiore a 10 lavoratori stagionali. L'eletto in tal caso è in aggiunta ai componenti la R.S.U. di cui all'art. 7 prima parte.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I componenti decaduti potranno essere sostituiti secondo le disposizioni di cui all'art. 9 precedente.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato Elettorale.

ART. 3 - Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendano concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1° parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato Elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato Elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

ART. 4 - Comitato Elettorale

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

ART. 5 - Compiti del Comitato Elettorale

Il Comitato Elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste;
- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
- c) verificare la valida presentazione delle liste;

- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni presentatrici di liste.

ART. 6 - Scrutatori

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

ART. 7 - Segretezza del voto

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

ART. 8 - Schede elettorali

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

ART. 9 - Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista, vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto di lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

ART. 10 - Modalità della votazione

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

ART. 11 - Composizione del seggio elettorale

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

ART. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale

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

ART. 13 - Riconoscimento degli elettori

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

ART. 14 - Compiti del Presidente

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

ART. 15 - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - al Comitato Elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato Elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato Elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato Elettorale e di un delegato della direzione.

ART. 16 - Ricorsi al Comitato Elettorale

Il Comitato Elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato Elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato Elettorale, all'azienda.

ART. 17 - Comitato dei Garanti

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

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

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

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

ART. 19 - Adempimenti della direzione aziendale

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

Art. 20 - Disposizioni varie

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

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

ART. 21 - Clausola finale

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

FLAI-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTuCS-UIL
SINALCAP

ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACALE
DEI CONSORZI AGRARI

ALLEGATO L

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

Il giorno 22 dicembre 2009, in Roma

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

e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

FLAI C.G.I.L., rappresentata dal Sig. Giovanni Minninni e dalla Sig.ra Antonella De Marco,

FAI C.I.S.L., rappresentata dai Sigg. Fabrizio Scatà e Antonio Chiesa,

UILTuCS U.I.L., rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. Antonio Vargiu,

SINALCAP, rappresentato dal Segretario Generale Rag. Vito Giannetta,

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

Art. 1 - DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

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

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

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

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

Qualora la R.S.U./R.S.A. dovesse rassegnare le dimissioni prima della scadenza del mandato, il rappresentante della sicurezza continua a svolgere il suo

incarico fino a nuova elezione, con contratto a tempo indeterminato utilizzando i soli permessi previsti per l'assolvimento di tale funzione.

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

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

ART. 2 - PERMESSI RETRIBUITI

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

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

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

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

ART. 3 - ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA

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

- a) di accesso ai luoghi di lavoro, nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalla legge, previa segnalazione alla Direzione del Consorzio di quali ambienti di lavoro intenda visitare. Tali visite possono essere effettuate anche congiuntamente al rappresentante aziendale della sicurezza o di un suo incaricato;
- b) di ricevere informazioni e di prendere visione della documentazione aziendale di cui al primo comma, lettere e) ed f), dell'art. 50, del D. Lgs. n. 81/2008 relative all'unità produttiva di cui è rappresentante;

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

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

ART. 4 - FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE

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

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

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

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

ART. 5 - INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI

In relazione a quanto previsto al Capo IV del D. Lgs. n. 81/2008 i Consorzi forniranno ai lavoratori una adeguata

formazione unitamente alle necessarie informazioni sui rischi connessi alle attività in generale svolte dall'azienda, sulle misure di prevenzione e protezione adottate, sui rischi specificatamente connessi alle mansioni a cui viene adibito e sulle procedure di pronto soccorso, di incendio e di evacuazione.

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

ART. 6 - RIUNIONI PERIODICHE E CONSULTAZIONI

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

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

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

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

ART. 7 - ORGANI PARITETICI E COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

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

ART. 8 - DISPOSIZIONI FINALI

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

Letto, confermato e sottoscritto.

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE
DEI CONSORZI AGRARI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILTuCS-UIL

SINALCAP

ALLEGATO M

ACCORDO 6 MARZO 1998 PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEI CONSORZI AGRARI

Il giorno 6 marzo 1998 in Roma,
L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE SINDACALE DEI CONSORZI AGRARI
e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI FLAI-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL E
SINALCAP
hanno stipulato il presente accordo per la disciplina dell'apprendistato nei Consorzi Agrari.

ART. 1

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire la formazione professionale nelle mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.
L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e mansioni comprese nel 5° e 4° livello.

ART. 2

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento n. 2081/93 del Consiglio CEE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al primo comma sono elevati di due anni.

ART. 3

Per l'assunzione di apprendisti il Consorzio deve ottenere l'autorizzazione della Direzione del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Gli apprendisti portatori di handicap sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 e successive modificazioni.

ART. 4

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissato in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso né indennità alcuna.
Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

ART. 5

Il periodo di apprendistato compiuto presso altre aziende sarà computato, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

ART. 6

Il Consorzio ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 120 ore medie annue. Nel caso di apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligatorio o di attestato di qualifica professionale attinente all'attività da svolgere, l'insegnamento complementare è ridotto a 39 ore medie annue. La frequenza ai corsi è obbligatoria ai fini della riduzione contributiva a decorrere dal 2 luglio 1997;
 - e) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
 - f) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto ad un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempreché la svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

ART. 7

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni dei preposti alla sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dei Consorzi Agrari.

I preposti all'insegnamento professionale sono responsabili dei risultati dell'istruzione che debbono dare all'apprendista ed è loro dovere riferire periodicamente alla direzione del Consorzio sui risultati della formazione professionale progressivamente conseguita dall'apprendista. Ai preposti verrà riconosciuto un premio di risultato da definirsi tra le Parti, collegato agli esiti dell'insegnamento.

ART. 8

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori aventi la qualificazione per la quale egli compie il tirocinio. Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) dell'articolo 7 sono comprese nell'orario normale di lavoro.

ART. 9

Il rapporto di apprendistato ha la durata massima di ventiquattro mesi di effettivo tirocinio, fatta eccezione per i seguenti casi che comporteranno un periodo di tirocinio non superiore a dodici mesi:

- a) giovani in possesso dell'attestato di qualifica conseguito in base all'art. 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, sulla formazione professionale, assunti per mansioni corrispondenti all'attestato;
- b) giovani che abbiano superato l'esame finale negli istituti professionali, conseguendo un diploma di qualifica, assunti per mansioni corrispondenti al diploma.

ART. 10

Le retribuzioni degli apprendisti risultano costituite dalle seguenti componenti:

a) retribuzione base:

- per i primi nove mesi di effettivo tirocinio: il 70% della retribuzione base tabellare corrisposta ai lavoratori aventi la qualificazione per la quale viene effettuato il periodo di tirocinio;
- per i mesi di tirocinio successivi al nono: l'80% della retribuzione base tabellare di cui sopra;

b) indennità di contingenza:

- nella misura prevista per i lavoratori aventi la qualificazione per la quale viene effettuato il tirocinio, ridotta del 10%.

Nelle ipotesi di cui alle lettere a) e b) del precedente art. 9, la retribuzione sarà fin dall'inizio pari a quella prevista per il periodo di tirocinio successivo al nono mese.

ART. 11

Ultimato positivamente il periodo di apprendistato l'apprendista si intende assunto nella qualifica per la quale ha svolto il tirocinio.

Il Consorzio è tenuto a comunicare entro dieci giorni alla competente Sezione Circostrizionale per l'Impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il Consorzio è tenuto altresì a comunicare alla Sezione Circostrizionale per l'Impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa. Dopo il conseguimento della qualifica, il periodo dell'apprendistato rientra nell'anzianità di servizio ai soli effetti del trattamento di fine rapporto e del preavviso.

ART. 12

Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

ART. 13

Il presente accordo ha la stessa validità e durata del c.c.n.l. per i dipendenti dei Consorzi Agrari. S'intenderà rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

A.N.S.C.A.

F.L.A.I. - C.G.I.L.
FISASCAT - C.I.S.L.
U.I.L.Tu.C.S. - U.I.L.
SINALCAP

APPENDICE NORMATIVA

Legge 21 dicembre 1978, n. 845

OMISSIS

ART. 14 (Attestato di qualifica)

Al termine dei corsi di formazione professionale volti al conseguimento di una qualifica, gli allievi che vi abbiano regolarmente partecipato sono ammessi alle prove finali per l'accertamento dell'idoneità conseguita. Tali prove finali, che devono essere conformi a quanto previsto dall'art. 18, primo comma, lettera a), sono svolte di fronte a Commissioni esaminatrici, composte nei modi previsti dalle leggi regionali, delle quali dovranno comunque far parte esperti designati dalle amministrazioni periferiche del Ministero della Pubblica Istruzione e del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nonché esperti designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con il superamento delle prove finali gli allievi conseguono attestati, rilasciati dalle regioni, in base ai quali gli uffici di collocamento assegnano le qualifiche valide ai fini dell'avviamento al lavoro e dell'inquadramento aziendale.

Gli attestati di cui sopra costituiscono titolo per l'ammissione ai pubblici concorsi.

OMISSIS

INDICE

COSTITUZIONE DELLE PARTI E SFERA DI APPLICAZIONE	pag.
Premessa	“
PARTE PRIMA: RELAZIONI SINDACALI	
Art. 1 - Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.	“
Art. 2 - Contrattazione di secondo livello	“
Art. 3 - Diritti di informazione	“
Art. 4 - Organizzazione del lavoro	“
Art. 5 – Assemblee	“
Art. 6 - Permessi e aspettative sindacali	“
Art. 7 - Contributi sindacali	“
Art. 8 - Vertenze sugli inquadramenti	“
Art. 9 - Vertenze di seconda istanza	“
Art. 10 - Ambiente di lavoro	“
Art. 11 - Pari opportunità – Comportamenti discriminatori – Molestie	“
Art. 12 – Formazione	“
Art. 13 – Appalti	“
PARTE SECONDA: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 14 – Assunzioni	“
Art. 15 - Contratti a termine e lavoro stagionale	“
Art. 16 – Contratto di apprendistato e di inserimento	“
Art. 17 - Part – time	“
Art. 18 - Periodo di prova	“
Art. 19 - Classificazione del personale - Qualifiche ai fini pensionistici	“
Art. 20 – Quadri	“
PARTE TERZA: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 21 - Mutamento di mansioni e passaggi di livello	“
Art. 22 - Orario di lavoro	“
Art. 23 - Lavoro supplementare e straordinario	“
Art. 24 - Giorni festivi e riposo settimanale	“
Art. 25 – Assenze - Permessi personali - Cure termali	“
Art. 26 – Permessi di studio	“
Art. 27 – Congedi parentali e per gravi motivi familiari	“
Art. 28 – Aspettative	“
Art. 29 - Servizio militare	“
Art. 30 – Ferie	“
Art. 31 - Doveri dei lavoratori	“
Art. 32 - Provvedimenti disciplinari	“
PARTE QUARTA: TRATTAMENTO ECONOMICO	
Art. 33 – Retribuzione	“

Art. 34 - Aumenti periodici	“
Art. 35 - Indennità varie	“
Art. 36 - Trattamento di malattia e infortunio	“
Art. 37 – Fondo sanitario integrativo	“
Art. 38 - Trattamento di maternità e paternità	“
Art. 39 – Trasferte	“
Art. 40 – Trasferimenti	“
Art. 41 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	“
Art. 42 - Premio di produzione nazionale	“
Art. 43 - Premio di anzianità	“
Art. 44 - Previdenza integrativa e trattamento ex fondo previdenza	“
Art. 45 - Abiti da lavoro	“

PARTE QUINTA: SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO

Art. 46 - Risoluzione per limiti di età	“
Art. 47 – Preavviso	“
Art. 48 - Trattamento di fine rapporto	“
Art. 49 - Trattamento in caso di morte	“
Art. 50 - Certificato di servizio	“

PARTE SESTA: DISPOSIZIONI FINALI

Art. 51 - Mense aziendali	“
Art. 52 - Servizi sociali	“
Art. 53 - Norme transitorie	“
Art. 54 - Attività autonome e complementari	“
Art. 55 - Disposizioni generali	“
Art. 56 - Decorrenza e durata	“

ALLEGATI

All. A - Tabella stipendi base	“
All. B - Tabella indennità di contingenza	“
All. C - Tabella aumenti periodici	“
All. D – Tabella premio nazionale	“
All. E – Accordo 11 novembre 2005 sull'apprendistato	“
All. F - Accordo 11 novembre 2005 sui contratti di inserimento	“
All. G - Accordo 29 maggio 1987 per le anticipazioni sul T.F.R.	“
All. H - Accordo 13 ottobre 1995 sulla trattenuta del contributo sindacale	“
All. I - Accordo 20 dicembre 1995 per la costituzione delle R.S.U.	“
All. L - Accordo 22 novembre 2009 sul rappresentante della sicurezza dei lavoratori	“
All. M – Accordo 6 marzo 1998 sull'apprendistato (transitorio)	“

