

VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO

TRA

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI – ASSOCAP rappresentata dal Direttore Romano Magrini, assistito dai consulenti dell'Associazione Gianfranco Calabria e Giuseppe Murgida

E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL rappresentate dalle rispettive Segreterie Nazionali per FAI CISL da Raffaella Buonauguro, Stefano Faiotto e Maria Fatima Mariosa, per FLAI CGIL da Tina Bali e Andrea Coinu, per UILA UIL da Enrica Mammuccari e Teresa Annunziata, assistiti dalle delegazioni trattanti

il giorno 4 maggio 2022 in Roma presso la sede di ASSOCAP, in via ventiquattro maggio 43, si è definita la presente ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dei Consorzi Agrari per il quadriennio 1° gennaio 2020-31 dicembre 2023

PARTE ECONOMICA

UNA TANTUM

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

STIPENDIO BASE

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

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

PARTE NORMATIVA

Le modifiche ed integrazioni che si conviene di apportare alla parte normativa del CCNL sono riportate nell'Allegato al presente verbale con specifica evidenziazione in grassetto rispetto al previgente testo del medesimo CCNL.

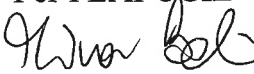
Per ASSOCAP



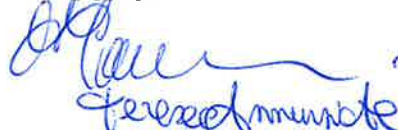
Per FAI CISL



Per FLAI CGIL



Per UILA UIL



ALLEGATO AL VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO DEL 4 MAGGIO 2022 PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEI CONSORZI AGRARI

Art. 1 - SISTEMA CONTRATTUALE, DECORRENZE, DURATA E PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L.

1. Il sistema contrattuale, di cui al presente articolo, intende dare attuazione ai principi ispiratori dei protocolli interconfederali, le cui disposizioni, anche non riprodotte, s'intendono qui integralmente richiamate. Alla luce di quanto sopra il sistema contrattuale prevede un contratto collettivo nazionale di lavoro e un secondo livello di contrattazione aziendale per le materie delegate.
2. Il contratto collettivo nazionale per i dipendenti dei Consorzi Agrari avrà durata quadriennale sia per la parte economica che per la parte normativa e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o **tramite PEC**, almeno sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.
3. **Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 27 maggio 2017 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, decorre dal 1° gennaio 2020 e scade il 31 dicembre 2023.**
4. Le richieste per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o **tramite PEC**, almeno cinque mesi prima della scadenza e le trattative per il rinnovo verranno aperte nei quindici giorni immediatamente successivi alla presentazione delle stesse in modo da pervenire alla stipulazione del nuovo contratto possibilmente entro il termine di scadenza di quello disdettato. Nei sette mesi decorrenti dalla data di presentazione delle richieste, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
5. L'aumento economico, definito dal rinnovo contrattuale, decorre dal primo giorno del mese successivo alla scadenza del contratto. Qualora nel termine dei successivi tre mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. non si sia raggiunto alcun accordo per il suo rinnovo, le Parti definiranno gli aspetti economici relativi al periodo di carenza contrattuale.


Pruera













Art. 3 - DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONFRONTO PARTECIPATIVO

1. Le Parti s'impegnano reciprocamente a sviluppare un sistema di relazioni sindacali **più efficace ed incisivo che a tutti i livelli sia in grado non solo di prevenire eventuali situazioni di conflittualità a livello locale nel verificarsi di scelte, ma anche di garantire un confronto sulle politiche organizzative e societarie che incidano sulle attività svolte dai Consorzi Agrari e che abbiano ricadute occupazionali** sull'ordinario svolgimento delle attività lavorative. ~~A tal fine~~ **In particolare, le Parti convengono prima che vengano avviati sull'utilità di potenziare i meccanismi di informazione e confronto partecipativo in merito alle decisioni che i Consorzi assumono sull'innovazione, l'organizzazione del lavoro, i processi di fusione, di costituzione di società controllate a cui delegare specifiche attività, o di altre, che le Parti nazionali in apposito incontro, assistite dalle rispettive rappresentanze aziendali, assumano tutte le informazioni necessarie, sia per verificare le possibili soluzioni da adottare, sia per contenere gli effetti di tali scelte sugli organici aziendali, sia ancora per convenire sull'eventuale diverso trattamento contrattuale applicabile.** di terziarizzazione del lavoro e la formazione tramite appositi incontri da svolgersi con le rispettive rappresentanze territoriali e aziendali.
2. Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle amministrazioni e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in relazione alle esigenze di una programmazione che tenga conto dello sviluppo sia dell'occupazione, con particolare riguardo ai giovani, sia delle attività consortili, in collegamento alle eventuali iniziative regionali per il settore dell'agroindustria, convengono che i diritti d'informazione siano articolati a livello nazionale, regionale e aziendale. Le Parti in relazione a situazioni che possano verificarsi che riguardino la generalità dei Consorzi Agrari, verificheranno la possibilità di posizioni concertate nei riguardi delle istituzioni sia a livello centrale che in sede regionale, nel caso i problemi insorti riguardino le imprese di una ~~data regione o più regioni~~.
3. A livello nazionale la commissione bilaterale nazionale ristretta, costituita con il c.c.n.l. del 6 marzo 1998, potrà svolgere compiti di monitoraggio, studio e indirizzo delle politiche di settore elaborate dalle istituzioni inerenti le attività di diretto interesse dei Consorzi Agrari oltre che effettuare un esame congiunto dei temi generali riguardanti la riforma e ristrutturazione del settore consortile, la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori del settore, i problemi connessi all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro.
4. Entro il 31 maggio di ogni anno, **nell'ottica di avviare e consolidare i meccanismi di informazione e di confronto**, ASSOCAP illustrerà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori i risultati produttivi e commerciali conseguiti dai Consorzi nell'anno precedente e i dati previsionali elaborati per l'anno in corso riguardanti le stesse materie. Saranno, inoltre, illustrati i programmi di attività deliberati con particolare riguardo all'occupazione, all'insediamento di nuove attività produttive, **ad eventuali programmi riorganizzativi**, allo sviluppo di nuove tecnologie e all'indirizzo degli investimenti.
5. ~~L'informazione~~ **Il confronto partecipativo** riguarderà anche gli investimenti realizzati, evidenziandone gli aspetti operativo-funzionali e le conseguenze per i lavoratori sul piano occupazionale e professionale. Nel corso dei suddetti incontri ASSOCAP fornirà anche informazioni sui finanziamenti pubblici erogati o richiesti nel quadro delle leggi vigenti.

6. Sempre in sede nazionale, ASSOCAP fornirà dati sul numero dei dipendenti dei Consorzi, distinti per sesso, per qualifica e per classi di età, nonché sulla prevedibile evoluzione dei dati stessi in relazione agli investimenti programmati.
7. Le informazioni relative a eventuali piani di riorganizzazione e sviluppo elaborati dai Consorzi Agrari, verranno **date discusse** in tempi diversi e in rapporto al completamento dell'elaborazione dei piani medesimi **ma comunque prima dell'avvio degli stessi processi**.
8. ~~A livello regionale~~ **Ai vari livelli regionali** saranno tenuti incontri tra ASSOCAP 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.
9. Nelle riunioni di cui ai commi precedenti, le Parti esprimeranno le proprie autonome valutazioni sui programmi esposti, valutazioni che saranno riportate, unitamente ai dati forniti, in apposito verbale che sarà redatto nel corso delle stesse riunioni.
10. A livello aziendale, le direzioni dei Consorzi daranno informazioni alle R.S.U./R.S.A. e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, sui programmi di investimento riguardanti nuove attività, al fine di esaminare i riflessi di tali iniziative sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sui percorsi formativi che si rendessero necessari.
11. Preventivi incontri avranno luogo in caso di fusioni, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali, modificative dell'organizzazione del lavoro, in relazione ai consistenti riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.
12. In caso di scorporo di talune attività, i Consorzi daranno preventiva informazione alle R.S.U./R.S.A. dei relativi piani in apposito incontro preliminare all'esame congiunto previsto dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.
13. Specifici incontri avranno, inoltre, luogo per informative e chiarimenti sui piani di risanamento e rilancio dei singoli Consorzi Agrari, al fine di perseguire convergenze nella soluzione dei problemi aziendali.
14. Nel verificarsi delle circostanze di cui ai commi precedenti, i Consorzi Agrari, **confrontandosi con le Organizzazioni Sindacali**, utilizzeranno gli strumenti legislativi e contrattuali previsti dalla legislazione vigente per la salvaguardia del reddito dei lavoratori e dei livelli occupazionali.
15. In relazione alla scadenza prevista dalla normativa pro tempore vigente delle autorizzazioni all'esercizio provvisorio delle attività di impresa concesse ai Consorzi in liquidazione coatta amministrativa, in relazione alle situazioni che potrebbero presentarsi, sarà osservata la seguente procedura:

- a) nel caso un Consorzio in liquidazione coatta amministrativa sia in grado di presentare la domanda di concordato ai sensi dell'articolo 214 della Legge Fallimentare, prima del deposito della stessa presso il Tribunale competente, le Parti locali verificheranno quali saranno le ricadute occupazionali sia nel caso del ritorno *in bonis* dell'Azienda, sia nel caso che successivamente a tale circostanza si renda indispensabile procedere a una fusione con altro Consorzio;
- b) qualora la domanda di concordato presentata non venga omologata o che si renda improponibile la domanda di concordato, le Parti locali esamineranno quali soluzioni alternative si possano perseguire ed in particolare quali ricadute occupazionali si potrebbero verificare nell'ipotesi che venga autorizzata dall'Autorità preposta alla vigilanza, la cessione a qualunque titolo dell'azienda o del ramo di azienda costituito dall'esercizio provvisorio in favore di altro Consorzio, ovvero di cooperativa agricola operanti nella stessa Regione o Regione confinante che siano in amministrazione ordinaria;
- c) nel caso di cessione di azienda o di ramo di azienda, ai sensi dell'articolo 210, secondo comma, della Legge Fallimentare il Consorzio cedente e l'impresa o la cooperativa acquirente dovranno osservare la procedura stabilita dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modificazioni, precisando quale sarà il c.c.n.l. ed il trattamento assicurativo/previdenziale che verrà applicato al personale che passerà alle sue dirette dipendenze, fermo restando il mantenimento dei trattamenti precedentemente operanti. Se la cooperativa acquirente prende la denominazione di Consorzio Agrario ai sensi dell'art. 9 della legge n. 99 del 2009, detta cooperativa dovrà contestualmente assumere anche l'obbligo di applicare al personale ad essa trasferito il trattamento previsto dalla contrattazione collettiva per i dipendenti dei Consorzi Agrari.
16. Nell'ipotesi che la procedura e gli impegni sopra definiti non venissero osservati, le Parti Nazionali chiederanno congiuntamente all'Autorità di vigilanza la convocazione di un tavolo per l'esame della vertenza prima che da parte sindacale vengano avviate azioni per violazione dei patti contrattuali sottoscritti.
17. In caso di fusioni, di ristrutturazioni aziendali o di riorganizzazioni aziendali modificative dell'organizzazione del lavoro, le Parti locali si incontreranno per una verifica della posizione professionale dei lavoratori. Analoga verifica, in presenza delle situazioni di cui sopra, sarà effettuata per quanto riguarda l'applicazione delle normative contenute negli articoli 39 e 40 riguardanti le trasferte e i trasferimenti.
18. In caso di modifiche dell'organizzazione del lavoro comportanti l'istituzione in via permanente di turni di lavoro notturno, ~~le Parti locali danno attuazione a quanto previsto dal d.lgs. 26 novembre 1999, n. 532~~ verrà garantito un incontro specifico anche con le Parti territoriali.

Art. 6 - PERMESSI E ASPETTATIVE SINDACALI

1. Ai sensi dell'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, rappresentanze sindacali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente contratto.
2. I componenti delle R.S.U., laddove sono state elette in conformità a quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 1995 (~~all. I~~ all. H), avranno diritto ai permessi retribuiti previsti nel richiamato accordo.
3. I dirigenti della R.S.U. e in caso di mancata elezione della R.S.A., per l'espletamento del loro mandato avranno diritto a permessi retribuiti secondo le norme ~~di cui all'articolo 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. /R.S.U. presenti nel Consorzio.
4. In caso di mancata costituzione della R.S.U./R.S.A., per stabilire il numero dei beneficiari della tutela, ai sensi degli articoli 18 e 22 della legge n. 300 del 1970, valgono i criteri di cui al comma precedente, in deroga al limite numerico previsto all'articolo 23 della legge n. 300 del 1970. I nominativi dei beneficiari di detta tutela saranno comunicati per iscritto alla direzione aziendale dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto. In caso di mancata comunicazione dei nominativi suddetti, la tutela di cui agli articoli 18 e 22 della legge n. 300 del 1970 s'intende rinunciata.
5. Per i lavoratori chiamati a far parte di consigli o comitati direttivi regionali o provinciali, ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300 del 1970, per uno o più dirigenti di ogni Organizzazione sindacale presente nel Consorzio sono previste ottanta ore annue di permesso retribuito. Per i dirigenti nazionali, le singole Organizzazioni firmatarie il presente contratto avranno diritto a un monte di millesettecento- cinquanta ore annue. Ai fini della fruizione di detti permessi, le Segreterie nazionali ne faranno richiesta alla Direzione del Consorzio e ad ASSOCAP, precisando il nome del dirigente, il numero delle ore e il giorno, in conformità a quanto previsto dall'art. 30 della legge n. 300 del 1970. Le modalità di fruizione del monte ore da parte dei dirigenti nazionali sarà oggetto di specifico accordo tra le Parti.
6. Resta stabilito che le predette limitazioni non riguardano i permessi chiesti dai componenti di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali, quando detti permessi siano in diretta relazione con la tutela dei lavoratori dei Consorzi Agrari per:
 - trattative riguardanti la stipulazione dei contratti nazionali e dei contratti di secondo livello;
 - incontri richiesti dalle direzioni consortili;
 - partecipazioni ai congressi provinciali e nazionali della categoria di appartenenza;
 - partecipazione a assemblee del personale dei Consorzi Agrari.
7. Nei suddetti casi i permessi, per essere esclusi dal monte ore predetto, devono essere richiesti, con indicazione del nome e della motivazione, dalle segreterie sindacali nazionali, regionali o provinciali a seconda delle competenze.
8. Sarà, altresì, cura delle Organizzazioni sindacali firmatarie o delle strutture territoriali, comunicare ad ASSOCAP, i nomi dei componenti i consigli o comitati nazionali, regionali o provinciali aventi diritto a usufruire del monte ore annuo di cui al quinto comma del presente articolo.

9. Il godimento dei permessi di cui ai commi precedenti deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento delle attività produttive. Sarà cura di ogni Organizzazione sindacale evitare la contemporanea assenza di più dirigenti sindacali dal medesimo servizio, ufficio, magazzino o stabilimento.
10. I permessi sindacali debbono essere richiesti per iscritto con un preavviso di almeno 24 ore, salvo giustificato motivo di impedimento, tramite le R.S.U./R.S.A. ovvero i consigli o i comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali a seconda delle rispettive competenze.
11. La normativa sui permessi sindacali di cui al presente articolo annulla eventuali diverse normative concordate aziendali e non può essere modificata con successivi accordi aziendali.
12. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali o periferiche, che chiedano di essere collocati in aspettativa per la durata del loro mandato, usufruiranno del trattamento previsto all'articolo 31 della legge n. 300 del 1970.
13. Le richieste per l'ottenimento dell'aspettativa di cui sopra saranno presentate per iscritto alla direzione del Consorzio, unitamente a una dichiarazione delle segreterie nazionali o periferiche delle Organizzazioni sindacali stipulanti comprovante la carica rivestita dal lavoratore interessato.

NOTA A VERBALE

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

Art. 12 – FORMAZIONE **PERMANENTE CONTINUA E CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

1. In relazione alle vigenti disposizioni in tema di formazione permanente dei lavoratori, anche con utilizzazione delle disponibilità in sede regionale del Fondo sociale europeo e del fondo a cui i Consorzi hanno destinato il contributo dello 0,30% in passato versato all'INPS, le Parti convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:
 - a) Acquisizione di professionalità specifiche in grado di rispondere alle esigenze delle aziende consortili;
 - b) Aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'obsolescenza della professionalità da loro posseduta;
 - c) Facilitazione del reinserimento del lavoratore rimasto assente per lunghi periodi a causa di infortuni sul lavoro, malattia o maternità, congedi di cui al presente contratto;
 - d) **Accompagnare e sostenere i processi di cambiamento e trasformazione organizzativa e di innovazione digitale e tecnologica nel sistema consortile.**
2. I Consorzi, in apposito incontro, comunicheranno alle RSA/RSU i programmi formativi che intendono avviare in conformità agli obiettivi indicati al comma precedente, precisando la durata, il numero dei lavoratori interessati, suddivisi per sesso e le esigenze di preparazione professionale ai fini della copertura di posizioni funzionali carenti; **in detti incontri, le RSA/RSU potranno presentare loro proposte formative.** A conclusione del programma formativo i Consorzi, in apposito incontro, forniranno a consuntivo informazioni sui risultati del percorso attuato e sulle eventuali implicazioni organizzative. Le RSA/RSU potranno fornire le loro valutazioni sia sui programmi formativi, sia sui dati consuntivi illustrati.
3. Ai sensi dell'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n.53, i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità di servizio possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro a fini formativi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dodici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. È fatto obbligo al lavoratore all'atto dell'assunzione dichiarare l'avventura fruizione nel corso di precedenti prestazioni lavorative di periodi di sospensione del rapporto di lavoro per formazione.
4. La sospensione del rapporto per fini formativi può essere richiesta per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dall'azienda.
5. I **permessi congedi** formativi danno diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione e comportano la sospensione agli effetti di tutti gli istituti contrattuali dell'anzianità di servizio. Detti **permessi congedi** non sono cumulabili con le ferie, la malattia, o altri permessi. Una grave infermità intervenuta nel corso della fruizione dei **permessi congedi** in questione comporta la sospensione del congedo.
6. La richiesta di fruire del **permesso congedo** formativo deve essere inoltrata alla direzione del consorzio con un preavviso non inferiore a un mese per congedi fino a dieci giorni e a due mesi per congedi di durata superiore. È in facoltà dell'azienda negare o differire il **permesso congedo** solo per comprovate esigenze organizzativa e produttive. La richiesta può essere negata o differita nel caso in cui:

Pm

Prova

✂

M

St

RE

OB

OP

AS

J

AD

R

AS

- a) Non vi sia presente nell'azienda altra persona idonea all'espletamento della mansione assolta dal lavoratore anche mediante trasferimento temporaneo di un lavoratore da altre unità produttiva.
 - b) Il lavoratore svolga funzioni di coordinamento di altri lavoratori o abbia la responsabilità di un settore aziendale di rilevante importanza;
 - c) I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi non dovranno superare il 5% nel limite minimo di una unità del personale in servizio, fermo restando che dovrà essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento delle attività lavorative.
7. L'accoglimento della richiesta sarà comunicato al lavoratore a seconda dei casi entro quindici o trenta giorni dalla data di ricevimento della stessa.
8. Il lavoratore in **permesso congedo** formativo può richiedere, ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, una anticipazione del trattamento di fine rapporto in deroga ai criteri stabili dell'articolo 2120 codice civile e dell'accordo 29 maggio 1987 (all. G) sulle anticipazioni del predetto trattamento.

Articolo 19 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – QUALIFICHE AI FINI PENSIONISTICI

Premessa

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

In alcuni Consorzi le attività istituzionali sono affidate a filiali con elevato grado di autonomia organizzativa paragonabile a quella del settore, fermo restando che per filiale si intende quell'unità periferica che svolge normalmente tutti i principali compiti del Consorzio e che controlla un'area territoriale in cui insistono più succursali o agenzie o rappresentanze.

Premesso quanto sopra, la classificazione del personale si articola nei seguenti livelli, sulla base delle declaratorie e dei profili professionali esemplificativi indicati per ciascun livello.

Livelli di professionalità

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

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Responsabile nella sede centrale di tutte le attività contabili (clienti, fornitori, banche, ecc.) nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 2) Responsabile nella sede centrale delle vendite e degli acquisti riguardanti un singolo settore, con compiti di coordinamento, che provveda alla soluzione dei connessi problemi commerciali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 3) Responsabile di importante complesso industriale che provveda alla programmazione dell'attività produttiva nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 4) Lavoratori che svolgano funzioni di rilievo analogo a quello dei profili precedenti, con compiti di coordinamento e in piena autonomia organizzativa nel campo tecnico, commerciale e amministrativo, nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti preposti.
- 5) Responsabile del centro elaborazione dati che operi con autonomia e coordini più addetti con ruoli operativi.
- 6) Responsabile di filiale in cui svolga tutte le attività commerciali, si provveda alla raccolta dei prodotti agricoli e al coordinamento commerciale e ispettivo delle agenzie site nella sua zona assegnata.

Bm

Prova

R

AF

tot

re

OB

OP

AS

Bo
L

Re

- 7) Responsabile dell'attività della agenzia generale FATA che, con autonomia organizzativa, sviluppi un rilevante volume d'affari e coordini il personale di produzione e amministrativo.
- 8) Responsabile nella sede centrale dell'organizzazione logistica per il ritiro delle merci dai fornitori, la raccolta dei prodotti agricoli e la distribuzione delle merci alle unità periferiche.

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

Profili professionali esemplificativi:

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

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

Profili professionali:

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

- 2) Addetto alla elaborazione delle paghe e stipendi che, con applicazione delle leggi e dei contratti collettivi, provveda ai vari adempimenti contabili, assicurativi, previdenziali e fiscali, collaborando con il C.E.D. per l'impostazione e l'aggiornamento delle necessarie procedure e che intrattenga i rapporti con i vari Enti.
- 3) Programmatore del C.E.D. minutatore di programmi.
- 4) Produttore commerciale di elevata professionalità che con autonomia e ampia iniziativa, collabori con il responsabile del settore alla definizione degli obiettivi di vendita e alla loro realizzazione.
- 5) Tecnico veterinario, sementiero o fitoiatra, con funzioni di vendita, che espliciti l'attività di assistenza agli imprenditori agricoli in attuazione degli indirizzi generali elaborati dai responsabili di settore alla loro prima esperienza di lavoro.
- 6) Tecnico di laboratorio o di ricerca applicata che raccolga e analizzi, con specifica valutazione, i risultati della produzione industriale, delle materie prime utilizzate, delle caratteristiche qualitative dei prodotti agricoli conferiti e delle sperimentazioni genetiche in campo, assumendo la responsabilità delle analisi sottoscritte verso i responsabili del settore.
- 7) Tecnico responsabile del funzionamento degli impianti elettronici con quattro anni di esperienza nella mansione.
- 8) Addetto al settore commerciale che collabori con il responsabile nella acquisizione di forniture o servizi con autonoma valutazione delle proposte.
- 9) Addetto all'espletamento di lavori di contabilità generale che provveda alla elaborazione di bilanci di attività autonome di modesta dimensione.
- 10) Responsabile di unità periferica, dotata di importanti attrezzature per la raccolta, conservazione e distribuzione dei prodotti, che provveda anche allo sviluppo delle vendite nella zona assegnata con compiti di coordinamento del personale assegnato.
- 11) Addetto all'esame della documentazione contabile delle agenzie e alla elaborazione dei relativi dati da trasmettere alla contabilità generale.
- 12) Addetto all'esame della documentazione amministrativa relativa alle forniture e provveda alla predisposizione di eventuali contestazioni.
- 13) Addetto alla contabilità clienti che con analisi delle singole situazioni debitorie provveda alla raccolta dei dati da trasmettere ai legali per il recupero crediti.
- 14) Cassiere della sede centrale svolgente i connessi lavori di contabilità e inserimento dati secondo il piano dei conti.
- 15) Capo officina preposto a unità tecnologicamente dotata delle attrezzature e impianti indispensabili nella normale attività di riparazione di tutte le macchine, attrezzature e mezzi trattati dal Consorzio, che svolga anche lavoro manuale.
- 16) Addetto al quadro centrale degli stabilimenti mangimistici che provveda alla realizzazione dei formulari in piena autonomia.
- 17) Cantiniere responsabile delle varie fasi di lavorazione delle uve con guida di altri lavoratori.
- 18) Lavoratore altamente specializzato che in piena autonomia provveda a riparazioni e effettui interventi di elevato grado di difficoltà sui mezzi meccanici commercializzati dal Consorzio (macchine movimento terra o lavorazione terreno, trattori, mietitrebbie, ecc.), o sui vari impianti produttivi o sulle attrezzature normalmente presenti nei Consorzi, sommando più specializzazioni.

DM

Prova

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

Profili professionali esemplificativi:

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

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

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Addetto alla preparazione di pratiche di finanziamento agevolato o alla compilazione di prospetti relativi a situazioni amministrative o contabili che provveda alla elaborazione di corrispondenza tipo.
- 2) Addetto alla predisposizione di polizze assicurative e all'incasso dei premi.
- 3) Capo squadra di magazzino o di specifiche lavorazioni negli stabilimenti industriali o nelle centrali ortofrutticole.
- 4) Produttore con dodici mesi di esperienza nella mansione.
- 5) Magazziniere nelle unità periferiche con funzioni di vendita delle merci in consegna e di emissione e registrazione di documenti anche a mezzo terminale.

- 6) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio con specifiche cognizioni tecniche e merceologiche con predisposizione delle segnalazioni reclamo.
- 7) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia necessaria la patente di 1° o di 2° grado.
- 8) Conducenti autocisterna con capacità superiore a 200 quintali, di automezzo articolato o di autotreno con patentino per il trasporto di merci classificate pericolose; conducenti di automezzo munito di gru; conduttori patentati di locomotore diesel.
- 9) Lavoratori specializzati che eseguano lavori complessi di riparazione e installazione di macchine utensili o apparecchiature varie.
- 10) Lavoratori specializzati che nei reparti di produzione regolino e conducano complessi impianti per la lavorazione e trasformazione dei prodotti (fiocatura mangimi, disidratazione erba medica o impianti di analoga complessità).
- 11) Lavoratori specializzati che effettuino, previa individuazione dei guasti, complessi interventi di riparazione, anche in assistenza esterna, sulle parti idrauliche o elettriche o meccaniche o di aggiustaggio sul banco motori.
- 12) Addetto alla correzione del formaggio in stagionatura.

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

Profili professionali esemplificativi:

- 1) Lavoratori che effettuino operazioni contabili di riscontro e quadratura.
- 2) Lavoratori addetti alla raccolta e classificazione della documentazione amministrativa o contabile provvedendo alle conseguenti registrazioni.
- 3) Lavoratore addetto al servizio di esazione, in quanto autorizzato a rilasciare ricevute e versare.
- 4) Addetto all'esecuzione di analisi di routine con strumentazioni automatiche.
- 5) Produttore commerciale alla prima esperienza nella mansione.
- 6) Cassiere/compresso di punto vendita o di negozio anche con mansioni di sistemazione dei prodotti.
- 7) Magazziniere con ampie cognizioni sulla classificazione e sulla qualità merceologica delle merci.
- 8) Gruista portuale.
- 9) Conducenti di autocisterna e di autobotte chilolitrate per la distribuzione dei carburanti responsabili della corretta documentazione di trasporto o conducenti di camion di portata superiore a 130 quintali dotati di patentino per il trasporto di merci pericolose.
- 10) Addetto al ricevimento, alla distribuzione e alla vendita dei pezzi di ricambio.
- 11) Addetto a linee di confezionamento con conduzione dell'intero impianto e regolazione dei vari macchinari che lo compongono.
- 12) Lavoratore specializzato nella normale riparazione, previa individuazione dei guasti, di macchine agricole anche in assistenza esterna.
- 13) Addetto alla cura del formaggio in stagionatura.
- 14) Conduttore di caldaia a vapore quando per l'impianto sia richiesta la patente di 3° grado.

Jm

Prora & K

JA R

MS JJP

AA
AA
AA

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

Profili professionali esemplificativi:

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

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

Profili professionali esemplificativi:

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

- 3° livello: 8, 9, 10, 11, 12.
- 4° livello super: 6, 7,8, 9, 10,11, 12.
- 4° livello: 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.
- 5° livello: 5, 6, 7, 8, 9.
- 6° livello: 2, 3.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale con il compito di verificare l'inquadramento professionale previsto all'articolo 19 del presente contratto, al fine di fornire alle stesse Parti stipulanti proposte di modifiche o di aggiornamento nella classificazione del personale, mediante analisi e studi del rapporto tra classificazione e professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici, con riferimento anche all'organizzazione del lavoro, alle funzioni ed alla struttura dei Consorzi Agrari, al fine di valorizzare la polifunzionalità e la polivalenza lavorativa

Art. 22 - ORARIO DI LAVORO

1. Senza che quanto di seguito previsto comporti alcuna innovazione in materia di durata massima dell'orario settimanale di lavoro disciplinata dalle norme di legge, la durata dell'orario di lavoro viene stabilita come segue:
 - a) 39 ore settimanali per il personale soggetto alla limitazione di orario di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, nonché per i magazzinieri, per i commessi di negozio o di spaccio, per gli addetti ai centralini, per i fattorini e per gli autisti che compiano anche operazioni di carico e scarico;
 - b) 45 ore settimanali per il personale di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modifiche e integrazioni, fatta eccezione per quello indicato al precedente punto a).
2. La durata media della prestazione annua è, pertanto, stabilita, in 2028 ore per i lavoratori di cui al punto a) del comma precedente, per cui rientra nell'ambito del lavoro supplementare che non dà luogo a qualificare come straordinaria la prestazione lavorativa fornita tra la media annua dell'orario normale contrattuale di 2028 e la media annua dell'orario legale di 2080 ore. La prestazione dei lavoratori di cui al punto b) può, in relazione a esigenze aziendali, essere articolata nell'ambito della media annua di 2340 ore, senza dar luogo al ricorso a prestazioni straordinarie.
3. Il personale di cui al punto b) del primo comma, per le ore di lavoro compiute oltre le 39 settimanali e fino alle 45, sarà compensato con il 100 % della normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'articolo 23.
4. Ai lavoratori del 1° e 2° livello, ai quali sia richiesta una prestazione lavorativa nella giornata del sabato, dopo la conclusione della settimana lavorativa, per le ore di lavoro prestate sarà riconosciuto un compenso pari alla normale retribuzione oraria ottenuta come stabilito all'ultimo comma dell'art. 23. Dette quote orarie sono assorbibili fino a concorrenza dal compenso che il Consorzio già corrisponde con emolumenti a carattere continuativo, anche a cadenza annuale, aventi la medesima finalità.
5. In sostituzione delle festività religiose soppresse, verranno riconosciuti, con gli stessi criteri stabiliti per le ferie, (rapporto 1,2) quattro giorni (26 ore) di riposo retribuito ogni anno, con facoltà di pagamento a fine anno degli eventuali permessi non usufruiti.
6. Saranno, inoltre, concessi, a titolo di riduzione di orario, permessi retribuiti di otto ore annue. In sede aziendale potranno essere stipulati accordi per il godimento in forma collettiva di detti permessi. I Consorzi potranno eventualmente recuperare nel limite di otto ore all'anno, le mezze festività concesse per tradizione ai dipendenti o convenute negli accordi di secondo livello. Con decorrenza 1° gennaio 2004 ulteriori 4 ore di permesso retribuito all'anno saranno concesse a titolo di riposi individuali al personale che presta la sua attività su tre turni per cinque giorni settimanali. Detti permessi saranno individualmente fruiti per tanti 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, tenuto conto della disciplina sul lavoro agile recata dalla legge n. 81 del 2017 nonché del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021, si impegnano a valutare le modalità dello svolgimento del lavoro agile da parte dei lavoratori dei Consorzi compatibilmente con le esigenze correlate allo specifico contesto produttivo aziendale.

Articolo 27 – CONGEDI PARENTALI E PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

a) congedi per gravi motivi familiari

1. In applicazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito in caso di decesso, di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo. Per gli altri soggetti contemplati dall'articolo 433 del codice civile il permesso è ridotto a un giorno. **I tre giorni di permesso nelle ipotesi di decesso di cui al presente comma spettano per ciascun evento luttuoso ancorché verificatosi nell'arco dello stesso anno.**
2. La fruizione del permesso è subordinata alla preventiva comunicazione all'azienda dell'evento che dà luogo alla richiesta, alla precisazione del numero dei giorni e della data di fruizione. In caso di decesso o di insorgenza di grave malattia il permesso deve essere utilizzato entro sette giorni dall'evento e dai tre giorni sono esclusi quelli festivi o comunque non lavorativi. Entro cinque giorni dal ritorno in servizio il lavoratore deve in caso di decesso presentare il certificato di morte, mentre in caso di grave infermità deve esibire entro dieci giorni idonea certificazione rilasciata dal medico specialista della ASL, dal medico di famiglia o dal pediatra di libera scelta ovvero, in caso di ricovero ospedaliero o intervento chirurgico, dalla competente struttura sanitaria.
3. In caso di grave infermità possono essere concordati per iscritto con l'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, diverse modalità di godimento dei tre giorni retribuiti anche mediante richiesta di fruibilità del permesso su base oraria. E' in facoltà del Consorzio verificare periodicamente, attraverso idonea documentazione, la permanenza della situazione che ha dato luogo alla diversa modalità della prestazione. Il venire meno del motivo della concessione comporta l'obbligo dell'immediata ripresa della normale prestazione.
4. I permessi di cui ai precedenti commi non sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone portatrici di handicap di cui all'articolo 33 della legge 2 febbraio 1992, n. 104.
5. Ai sensi dell'articolo 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e degli articoli 2 e 3 del regolamento di attuazione di cui al Decreto interministeriale n. 278 del 2000, il lavoratore può richiedere per gravi e documentati motivi familiari specificati nelle richiamate disposizioni, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, una aspettativa di durata non superiore a tre anni. Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa e ha diritto alla conservazione del posto ma non alla retribuzione o alla decorrenza dell'anzianità utile ai fini di qualsiasi istituto contrattuale. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 4, secondo comma, della legge n.53 del 2000.
6. Entro 10 giorni dalla richiesta la direzione aziendale comunicherà le proprie determinazioni al riguardo. In caso di mancato accoglimento, di proposta di rinvio a un successivo o diverso, anche determinato, periodo ovvero di accoglimento parziale

del periodo richiesto il Consorzio dovrà dare comunicazione delle ragioni organizzative e produttive che non consentono l'accoglimento della richiesta nei termini formulati. Il lavoratore può chiedere che la domanda sia oggetto di riesame adducendo ulteriori documentazioni a sostegno della stessa ed il Consorzio nei successivi venti giorni comunicherà le sue definitive decisioni al riguardo.

7. Nel caso di lavoratore assunto con contratto a tempo determinato l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata temporale del rapporto.
8. Qualora sia stata prefissata una durata minima del congedo richiesto per i motivi sopra indicati è in facoltà del lavoratore chiedere di rientrare in servizio prima del termine dandone comunicazione al Consorzio con un preavviso di almeno sette giorni.

b) congedi parentali

9. Il congedo di maternità della durata di cinque mesi di cui all'articolo 38, comma 2, punto c) del presente contratto spetta, ai sensi dell'art. 32 del T.U. 26 marzo 2001, n. 151, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore da fruire durante i primi cinque mesi di effettivo ingresso dello stesso in famiglia. In caso di adozione internazionale, per l'incontro con il minore, il congedo può anche essere fruito prima dell'ingresso in famiglia, ovvero ferma restando la durata complessiva del congedo entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. E' in facoltà della lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero non richiedere il congedo di maternità retribuito, o chiederlo solo in parte. Ai fini del predetto congedo la lavoratrice è tenuta a chiedere all'Ente autorizzato a curare la procedura di adozione internazionale, di certificare la durata del periodo di permanenza all'estero. In caso di affidamento del minore il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo in questione può essere fruito ai sensi dell'art. 36 del T.U. n. 151 del 2001, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso dello stesso in famiglia ma non oltre il raggiungimento della maggiore età. Qualora il congedo per i suddetti motivi non venisse richiesto dalla lavoratrice, alle medesime modalità spetta al lavoratore. Al lavoratore padre, in occasione della nascita, dell'adozione o di affido familiare di un figlio, ~~verrà concessa una giornata in aggiunta a quanto previsto dalla legge,~~ **verranno concessi due giorni** di permesso retribuito. Per l'adozione e l'affido farà fede il provvedimento dell'autorità competente da cui risulta la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.
10. Il padre lavoratore, previa presentazione di idonea certificazione, ha diritto di astenersi dal lavoro e al relativo trattamento economico per la durata del periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o dell'eventuale residuo, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambino da parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusivamente al padre.
11. Ciascun genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro, nei primi dodici anni di età del bambino ed i relativi congedi parentali non possono complessivamente superare i dieci mesi, elevabili a undici nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi ai sensi di quanto previsto al secondo comma, punto e), del successivo articolo 38. Qualora vi sia un solo genitore il periodo continuativo o frazionato non può superare gli undici mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto di astenersi dal lavoro il genitore è tenuto a dare

un preavviso al Consorzio non inferiore a quindici giorni. Il congedo può essere fruito su base oraria, in gruppi minimi di quattro ore giornaliere, e in tal caso il suddetto termine di preavviso è pari a due giorni.

11-*bis*. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 % e, comunque, nel limite del 2 % dei lavoratori impiegati, al momento della richiesta, nella unità produttiva interessata. Qualora in base al numero dei lavoratori impiegati in una unità produttiva il suddetto limite percentuale non possa essere applicato, la trasformazione in rapporto a tempo parziale può essere richiesta soltanto da un lavoratore. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Il lavoratore che ai sensi del presente comma abbia trasformato il rapporto di lavoro ha diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza del periodo dalla trasformazione a tempo parziale.

c) congedi per la malattia del figlio

12. Per la durata della malattia di un figlio di età inferiore a tre anni entrambi i genitori hanno diritto di assentarsi, alternativamente, dal lavoro. Nel caso di figli di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente, può assentarsi dal lavoro nel limite di sette giorni all'anno. Il permesso sarà concesso su presentazione di un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e sarà fruibile anche in modo frazionato, compatibilmente con le esigenze organizzative, per gruppi di quattro ore giornaliere. Il ricovero ospedaliero del bambino che intervenga in corso di godimento delle ferie interrompe, a richiesta del genitore, il godimento delle stesse per la durata della malattia nel caso di figlio di età inferiore a tre anni, ovvero nel limite massimo di sette giorni per i figli di età compresa tra i tre e gli otto anni. Le predette assenze, computabili nell'anzianità di servizio, non sono retribuite salvo il permesso concesso al genitore per il giorno di ricovero ospedaliero del bambino.
13. Anche in caso di adozione o affidamento, spetta a entrambi i genitori il diritto di assentarsi, alternativamente, per la durata della malattia del bambino inferiore a sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno, il diritto ai sette giorni di permesso. Qualora il minore all'atto dell'adozione abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni i genitori hanno diritto in caso di malattia di assentarsi, alternativamente, nel limite di cinque giorni all'anno. Ai fini della fruizione del permesso, il lavoratore o la lavoratrice deve presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante che l'altro genitore non sia in congedo per gli stessi motivi.

Art. 30-bis – FERIE SOLIDALI

1. In applicazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015, i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compatibilmente alle esigenze aziendali, possono cedere a titolo gratuito e su base volontaria le ferie e gli eventuali riposi compensativi previsti in caso di istituzione della banca ore all'interno del Consorzio da loro maturati ad altri lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli componenti del nucleo familiare o i parenti e affini di primo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
2. La cessione delle ferie secondo le disposizioni del presente articolo:
 - può riguardare solo quelle maturate nella misura eccedente i periodi minimi stabiliti dal decreto legislativo n. 66 del 2003;
 - si perfeziona solo al momento dell'effettivo godimento delle ferie o dei riposi da parte del cessionario. Le ferie e riposi oggetto della cessione non possono in nessun caso essere monetizzati;
 - può essere effettuata compatibilmente con le esigenze aziendali;
 - deve essere giustificata da documentazione attestante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica;
 - resta vincolata al preventivo complessivo utilizzo da parte del cessionario di tutte le ferie e i riposi maturati previsti dalla legge e dal contratto collettivo;
 - può riguardare un numero di giornate maturate dal cedente non superiore a 10 annue.
3. I giorni di ferie richiesti dovranno essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di cui al citato articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 2015.
4. I lavoratori interessati possono formulare al Consorzio la richiesta di ferie solidali per un periodo massimo di 30 giorni annui. Alla richiesta dovrà essere allegata la documentazione attestante la sussistenza delle condizioni di legge e contrattuali.
5. Il datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali, verifica la disponibilità da parte di altri lavoratori alla cessione delle ferie e, compatibilmente con le esigenze aziendali, attua gli adempimenti conseguenti.
6. Ulteriori modalità e criteri attuativi della cessione delle ferie sono demandati alla contrattazione territoriale di secondo livello.

Art. 36 - TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

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

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

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

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

di assentarsi dal servizio. In tali ipotesi, il Consorzio recupererà le somme corrisposte dall'I.N.A.I.L., escluse quelle che abbiano carattere di rimborso spese.

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

Art. 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 previo preventivo e obbligatorio parere confronto delle con le 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.

Dm

Prova *K* *MF* *GP*

R

MB

JP

L
Mo
Be
AA

IMPEGNO A VERBALE

Le Parti, al fine di sviluppare le relazioni bilaterali, garantire una effettiva, organica, efficace ed estesa applicazione in materia di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti in favore del personale dipendente si impegnano, entro il periodo di vigenza contrattuale, a valutare congiuntamente l'architettura del sistema della bilateralità in tema di previdenza integrativa, formazione professionale continua, assistenza sanitaria integrativa per addivenire a soluzioni che garantiscano idonee e confacenti forme di tutela e assistenza.

Allegato E

ACCORDO DEL 4 maggio 2022

PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NEI CONSORZI AGRARI

Il giorno 4 maggio 2022, in Roma

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI, FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL, come rappresentate all'atto della sottoscrizione in data odierna del contratto collettivo nazionale cui il presente Accordo è allegato

si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Tipologie e durata

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

2. L'apprendistato disciplinato dal presente accordo è quello professionalizzante o contratto di mestiere, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso l'acquisizione di una specifica formazione, per i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 30 anni non compiuti. È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato senza limiti di età anche lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione (cfr. D.lgs. 81/2015 art. 47 c. 4). Per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 Ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, la durata minima del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi e quella massima è di 24 mesi per qualifiche inferiori al 4° livello super mentre è di 36 mesi per qualifiche comprese tra il 4° super e il 3° livello super.

3. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali elencati in calce al presente Accordo.

Art. 2 – Assunzione

1. Gli apprendisti sono inquadrati a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelli al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato.

2. Gli apprendisti portatori di handicap sono computati nelle quote di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e successive modificazioni.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or names, representing the signatories to the agreement.

Art. 3 - Periodo di prova

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

Art. 4 - Obblighi del consorzio

1. Il Consorzio ha l'obbligo:

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

Art. 5 - Obblighi dell'apprendista

1. L'apprendista ha l'obbligo:

- a) di seguire le istruzioni del tutore o del referente aziendale alla sua formazione professionale e di porre il massimo impegno nell'apprendimento degli insegnamenti che gli vengono impartiti;**
- b) di prestare la sua opera con la massima diligenza;**
- c) di frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;**

d) di osservare le norme disciplinari previste dal contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dei Consorzi Agrari.

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

Art. 6 - Trattamento economico

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

2. Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione, come sopra definita, sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati un livello sotto quello della destinazione finale nel caso di apprendisti il cui livello di arrivo è inferiore al 4° livello super. Nel caso di apprendisti il cui livello iniziale sia inferiore al 2° livello, per prima metà del periodo la retribuzione sarà quella prevista per i lavoratori inquadrati due livelli sotto quello della destinazione finale, mentre per la seconda 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 qualifica stabilita nel progetto individuale ed è soggetto agli stessi obblighi previsti per tutti gli altri lavoratori.

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

Art. 8 - Trattamento di malattia e infortunio

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

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

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

3. In caso di malattia, di infortunio o di altra ipotesi di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, il contratto di apprendistato si considera prolungato per il periodo corrispondente di assenza dal lavoro.

Art. 9 - Attività formativa

- 1. Il numero di ore medie annue destinate alla formazione dell'apprendista è così stabilito in relazione al titolo di studio in possesso dello stesso:**
 - scuola dell'obbligo ore 120
 - attestato di qualifica ore 100
 - diploma di scuola media superiore ore 80
 - diploma di laurea ore 40
- 2. Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, di cui al comma 1, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari a 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.**
- 3. In relazione al piano formativo, è in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione sopra previste.**
- 4. Le ore di formazione effettuate presso altre imprese, presso gli istituti di formazione o presso enti riconosciuti dalla regione, scuole o università si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.**
- 5. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.**
- 6. Almeno 32 delle ore sopra indicate saranno dedicate alla disciplina del rapporto di apprendistato, all'organizzazione del lavoro aziendale, alle misure di prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.**
- 7. Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.**
- 8. La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.**
- 9. Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale. In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato (*vedi sotto allegato*) del presente accordo.**

Art. 10 – Limitazioni

- 1 Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti.**
- 2. Il numero complessivo di apprendisti che un Consorzio agrario può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo Consorzio; tale rapporto non può superare il 100 % per i Consorzi che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il Consorzio che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque**

ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3. Per i Consorzi agrari che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 % degli apprendisti dipendenti dallo stesso Consorzio. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente articolo, sin dalla data di costituzione del rapporto.

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

Art. 11 - Apprendistato per cicli stagionali

1. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, attraverso rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 24 mesi dalla data di prima assunzione.

2. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato, di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi, deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo con le stesse modalità di svolgimento della prestazione richiesta ai lavoratori a tempo indeterminato.

3. Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso del singolo ciclo stagionale saranno comunicate al lavoratore le modalità di svolgimento del percorso formativo per il ciclo successivo.

4. Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Art. 12 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento alle vigenti norme per la disciplina dell'apprendistato.

2. In caso di modifica della normativa in materia di apprendistato le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare gli eventuali adeguamenti da apportare al presente accordo rispetto alle modifiche intervenute.

Art. 13 - Decorrenza e durata

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

(Allegato)

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Nome azienda _____

Partita IVA / C.F. _____

Telefono _____ Fax _____ Mail _____

Cognome e nome legale rappresentante _____

Cognome e nome del tutore aziendale _____

Cognome e nome apprendista _____

Dati contrattuali

Data di assunzione _____

CCNL applicato _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Modalità formazione

d'aula e-learning on the job in affiancamento al tutore aziendale

Data	n. ore	Contenuti formativi	Firma apprendista	Firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutore aziendale

Firma dell'apprendista

PROFILI O QUALIFICAZIONI PROFESSIONALI

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

Figure professionali di riferimento:

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

Area di attività: operatori di segreteria

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico professionali di profilo

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

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

Figure professionali di riferimento

- Tecnici acquisti, tecnici di ricerca sviluppo alimentare;

Bm *Prova* *M* *SA* *MC* *OP* *AD*

- **Disegnatori, progettisti CAD;**
- **Tecnologi di industrializzazione di prodotto/processo;**
- **Tecnici di sistemi qualità di processo e di prodotto;**
- **Tecnici di laboratorio;**
- **Tecnici di ambiente e sicurezza;**

Area di attività: ricerca e sviluppo del prodotto/processo

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali di profilo

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

3. Profilo tipo: Operatore di produzione

Figure professionali di riferimento

- **Tecnici di programmazione della produzione;**
- **Tecnici di produzione (addetti alla gestione di reparto/unità operativa);**

- Conducenti di processi e sistemi automatizzati;
- Operatori di produzione.

Area di attività: produzione

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali di profilo

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

4. Profilo tipo: Addetto alla logistica

Figure professionali di riferimento

- Tecnici di programmazione della logistica;
- Tecnici di approvvigionamento;
- Magazzinieri;
- Operatori della produzione e stoccaggio;

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

- Addetto trasporti spedizioni;
- Addetto alla gestione ordini;

Area di attività: Logistica

Competenze tecnico-professionali generali

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

Competenze tecnico-professionali di profilo

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

5. Profilo tipo: Addetto ai sistemi informativi

Figure professionali di riferimento

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

Area di attività: sistemi informativi

Competenze tecnico-professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;

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

Competenze tecnico-professionali di profilo

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

6. Profilo tipo: Addetto commerciale e comunicazione

Figure professionali di riferimento

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

Area di attività: commerciale e di comunicazione

Competenze tecnico-professionali generali

- Conoscere il contesto di riferimento del consorzio, dei prodotti e dei servizi di settore;
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- Conoscere e utilizzare le misure e i dispositivi di prevenzione e sicurezza individuale;

- **Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi;**
- **Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;**
- **Saper operare in un contesto aziendale orientato alla soddisfazione del cliente e del consumatore;**
- **Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, secondo le procedure previste;**
- **Avere una conoscenza dell'organizzazione aziendale, dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro.**

Competenze tecnico-professionali di profilo

- **Conoscenza del mercato, dei prodotti e dei servizi del settore;**
- **Conoscenza della struttura logistica distributiva;**
- **Conoscenza ed applicazione delle strategie di documentazione relazionali;**
- **Conoscenza delle tecniche di vendita, delle strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti;**
- **Conoscenza dei sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento;**
- **Conoscenza delle tecniche di programmazione pubblicitaria;**
- **Conoscenza delle tecniche di esposizione dei prodotti, di marketing strategico;**
- **Conoscenza delle tecniche di promozione della marca;**
- **Conoscenza delle tecniche di gestione delle attività promozionali;**
- **Conoscenza della gamma dei prodotti e analisi di mercato;**
- **Conoscenza dei principali sistemi informativi di monitoraggio della concorrenza.**

ACCORDO DEL 4 maggio 2022

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

In data 4 maggio 2022, in Roma

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI, FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL, come rappresentate all'atto della sottoscrizione in data odierna del contratto collettivo nazionale cui il presente Accordo è allegato

Premesso che:

- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 43, l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. di primo livello), la cui durata è determinata in considerazione della qualifica o del titolo da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale;
- il d.lgs. n. 81/2015 ha disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. di terzo livello) la cui durata è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano;
- l'art. 43, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi"*;
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi"*;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 226/2005;
- la regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015;
- l'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 affida alcuni aspetti della disciplina del rapporto di apprendistato alla contrattazione collettiva nazionale di settore stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative;

Considerato che

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

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

convengono quanto segue

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

Apprendistato di primo livello		
Durata apprendistato ex- art. 43 d.lgs 81/15	Retribuzione prestazione lavorativa	Corrispondenza con anno scolastico/formativo
1[^] anno	45% della retribuzione di inquadramento	- Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di

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

		– Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f), del Dm 12/10/2015
--	--	---

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

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

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

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

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

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

ALLEGATO F

ACCORDO DEL 4 maggio 2022 PER LE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il 4 maggio 2022, in Roma;

tra l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSORZI AGRARI - ASSOCAP e le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI DEI CONSORZI AGRARI, FAI CISL, FLAI CGIL, UILA UIL, come rappresentate all'atto della sottoscrizione in data odierna del contratto collettivo nazionale cui il presente Accordo è allegato

si è stipulato il presente accordo in materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, come sostituito dall'articolo 1 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

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

- a) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b) acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel Comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c) interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro, o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e) terapie o protesi che non siano previste dal servizio sanitario nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportino una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;

- g) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;**
- h) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio, quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;**
- i) acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;**
- l) matrimonio del dipendente con riferimento alle spese ad esso correlate;**
- m) altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge.**

2) Le domande di anticipazione, adeguatamente motivate e accompagnate da un preventivo di spesa, dovranno essere presentate entro il 28 febbraio di ogni anno e la graduatoria, se necessaria, verrà predisposta, previa consultazione delle R.S.A., entro i due mesi successivi e approvata entro lo stesso termine dal Consorzio agrario. La graduatoria sarà resa nota dal Consorzio agrario con indicazione sommaria dei motivi di priorità. Il calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento alla data del 28 febbraio di ogni anno. Detti elementi dovranno risultare in premessa alla graduatoria. Qualora il numero delle domande sia inferiore al numero massimo delle domande accoglibili non si formerà la graduatoria e si darà corso all'erogazione subito dopo la scadenza del 28 febbraio. Altre domande potranno essere presentate anche in corso d'anno e verranno accolte sempreché ricorrano i requisiti previsti dal presente accordo, comunque nei limiti massimi previsti dalla legge.

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

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

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

6) L'erogazione delle somme per l'acquisto dell'alloggio nei limiti di legge è subordinata alla presentazione dell'atto notarile di acquisto. L'importo delle anticipazioni non potrà eccedere il prezzo di acquisto o la parte in contanti del medesimo e gli oneri accessori, ferma restando la possibilità per l'interessato di incrementare la parte in contanti per ottenere una riduzione delle rate del mutuo. Le domande saranno accolte anche se accompagnate da un preliminare di vendita o, in caso di socio di cooperativa, dall'atto

di prenotazione specifica dell'alloggio comprovata da estratto notarile, dal libro sociale, dalla delibera del consiglio di amministrazione. In questi casi la somma concessa sarà versata direttamente, per conto del dipendente, al venditore contestualmente alla stipulazione dell'atto notarile di acquisto o alla cooperativa contestualmente all'atto notarile di assegnazione. In attesa dell'atto notarile di assegnazione può considerarsi valida la documentazione fornita dal presidente della cooperativa.

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

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

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

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

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

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

8-bis) L'anticipazione può essere concessa per consentire al dipendente di sostenere le spese di matrimonio, come comprovate a mezzo di idonea documentazione fiscale, con specifico riferimento alla cerimonia, al viaggio di nozze, all'acquisto di mobili per l'abitazione in cui andrà a vivere il dipendente con il coniuge. La richiesta di anticipazione, in tal caso, può essere presentata una sola volta nel corso del rapporto di lavoro con il Consorzio e il dipendente ha diritto di ottenere fino al 30 % della somma di T.F.R. maturata fino al momento della richiesta di anticipazione.

9) In tutti i casi di anticipazione, qualora non venga esibita entro i tempi tecnici necessari la documentazione definitiva o essa non risulti conforme a condizioni che abbiano dato luogo a preferenza nella graduatoria, il dipendente dovrà restituire la somma ricevuta



con un interesse pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di un punto e mezzo; qualora la restituzione avvenga mediante trattenute sulla retribuzione queste non potranno eccedere il quinto della medesima. Rimane salva l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

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

11) Il presente accordo ha la medesima validità del CCNL cui esso accede.