



**Verbale di Accordo per il rinnovo del CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE
IMPRESE CHE ESERCITANO ATTIVITA' AGROMECCANICHE
(CONTOTERZISMO IN AGRICOLTURA)**

2024-2027

Il giorno 19 giugno 2024, in Bergamo, presso la sede di CONFAI BERGAMO, la Commissione Sindacale CAI Agromec, nelle persone di Michele Pedriali, Enzo Cattaneo, Massimo Alberghini Maltoni, Stefano Turzi e Marco Lussana e le Organizzazioni Sindacali Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, rappresentate nell'ordine da Giovanni Mattoccia, Emanuela Di Salvo, Raffaele Falcone, Teresa Annunziata concordano il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura), avente durata quadriennale con decorrenza dal 1° gennaio 2024 e scadenza il 31 dicembre 2027, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

In particolare, le Parti convengono di modificare i seguenti articoli, i cui testi sono riportati in allegato, con specifica evidenziazione in grassetto rispetto al previgente testo del medesimo CCNL:

- Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto;
- Art. 3 – Decorrenza, durata, procedure di rinnovo, indennità di vacanza contrattuale;
- Art. 4 – Relazioni sindacali;
- Art. 6 – Assunzione;
- Art. 7 – Periodo di prova;
- Art. 8 – Classificazione;
- Art. 10 – Orario di lavoro;
- Art. 15 bis – Congedi parentali – assistenza alla prole;
- Art. 20 bis – Premio di continuità professionale;
- Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25 – Trasferte e missioni;
- Art. 29 – Formazione professionale;
- Art. 35 – Anticipazione sul trattamento di fine rapporto;
- Art. 36 – Norme in materia disciplinare;
- Art. 38 – Preavviso.



Per quanto riguarda la parte retributiva, le Parti hanno concordato un aumento economico di euro 220,00, riferito al terzo livello, da riparametrare su tutti i livelli e da erogare in quattro tranches:

- 80 euro dal 1° giugno 2024;
- 60 euro dal 1° giugno 2025;
- 40 euro dal 1° giugno 2026;
- 40 euro dal 1° giugno 2027.

Le Parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31 dicembre 2024 e ad aggiornare le relative tabelle retributive.

COMMISSIONE SINDACALE CAI Agromec

Emilio Cottone
Paolo...
...
...
...

FAI-CISL

Giuseppe Rottocia
Emanuele Di Salvo

FLAI-CGIL

...

UILA-UIL

...

Art. 2

STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La contrattazione collettiva si svolgerà a livello nazionale e territoriale.

a) Il contratto nazionale

Il CCNL ha durata ~~triennale~~ **quadriennale** e stabilisce le norme generali e le condizioni economiche minime da applicare in tutto il territorio nazionale.

Nel determinare gli effetti economici si terrà conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

b) Contrattazione integrativa territoriale

I contratti integrativi territoriali stabiliscono le norme specifiche e le condizioni economiche aggiuntive da valere nelle singole realtà territoriali sulla base dei rimandi previsti dal CCNL.

I contratti integrativi possono essere provinciali, interprovinciali o regionali.

La contrattazione integrativa territoriale può essere sostituita da accordi, ad essa alternativi, aziendali e limitatamente alle materie di cui alle lettere c, d, l, m, p, del presente articolo.

La contrattazione integrativa territoriale terrà conto della situazione e delle prospettive economiche, competitive ed occupazionali del settore, dei margini di produttività media che potrà essere impegnata, eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale.

I contratti integrativi territoriali avranno validità ~~triennale~~ **quadriennale** e potranno essere rinnovati una sola volta nell'arco di vigenza del CCNL.

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 4 mesi prima della scadenza;
- invio piattaforma, almeno 2 mesi prima della scadenza;
- inizio trattativa, almeno 1 mese prima della scadenza.

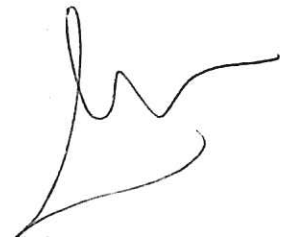
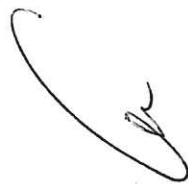
Le parti concordano sulla non ripetibilità della negoziazione a livello integrativo per le materie che hanno trovato una definizione compiuta nel contratto nazionale e demandano al livello decentrato le seguenti materie:

- a) **definizione dei casi per i quali è ammessa l'assunzione a termine;**
- b) definizione dei profili professionali e parametri di inquadramento;
- c) gestione dell'orario di lavoro;
- d) erogazioni salariali;
- e) elezione rappresentante per la sicurezza;
- f) ambiente e salute;
- g) individuazione dei lavori nocivi e pesanti e definizione delle relative indennità;
- h) missioni e trasferte;
- i) modalità per visite mediche preventive;
- l) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale;
- m) modalità di godimento dei permessi per studio e formazione professionale;
- n) commissioni regionali per le pari opportunità;
- o) ogni altra materia espressamente richiamata nel testo del CCNL;
- p) riassunzione.

Le materie inerenti alla organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio e formazione professionale, i criteri di rotazione degli operai addetti a lavori nocivi, potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifiche indicazioni dei contratti integrativi.

In mancanza del contratto integrativo territoriale, le retribuzioni lorde mensili di cui all'art. 19

sono aumentate dell'importo fisso di euro 20,00 **mensili**, uguale per tutti i livelli retributivi.
Le parti nazionali firmatarie del presente contratto si impegnano entro il ~~31 dicembre 2023~~ **30 giugno 2025** a convocare tavoli regionali per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie a definire un percorso che porti alla stipula di contratti integrativi territoriali.



Art. 3

DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO, INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata ~~triennale~~ **quadriennale** e decorre, pertanto, dal **1.1.2024** e scadrà il **31.12.2027**, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal **1° giugno 2024**, dal **1° giugno 2025**, dal **1° giugno 2026** e dal **1° giugno 2027**.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R o posta elettronica certificata (PEC);
- invio piattaforma, almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R. o posta elettronica certificata (PEC);
- inizio trattativa, almeno 2 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali ne procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al precedente comma, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai quattro mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In sede di rinnovo contrattuale le parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

In caso di mancata disdetta del CCNL, esso s'intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'P'. In the center, there are several initials, including 'lu', 'ST', 'gu', and 'SDS'. On the right, there are more signatures, including one that looks like 'R' in a circle, and another that is circled. At the bottom right, there is a signature that looks like 'S' and another that looks like 'S' with a flourish. The number '3' is written at the bottom right corner.

Art. 4

RELAZIONI SINDACALI

È istituito un Comitato nazionale paritetico con il compito di esaminare:

- l'evoluzione del settore relativamente alle problematiche generali dello sviluppo, dell'innovazione tecnologica e dell'organizzazione del sistema delle imprese;
- l'andamento dell'occupazione, in termini qualitativi e quantitativi, nonché gli strumenti e le modalità per promuovere e valorizzare la crescita professionale dei lavoratori;
- i criteri ed i requisiti necessari per le imprese abilitate ad esercitare le attività del settore, nonché gli strumenti, anche di ordine legislativo, idonei a garantire la trasparenza e a combattere l'abusivismo;
- i problemi relativi alla salvaguardia della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, nonché le misure idonee a ridurre i rischi ed a garantire una migliore tutela degli stessi;
- le politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- il flusso di finanziamenti, anche pubblici, diretti allo sviluppo del settore;
- **le questioni inerenti la previdenza dei lavoratori del settore, interessando anche l'Istituto previdenziale;**
- **le eventuali controversie collettive che dovessero sorgere in sede d'interpretazione e applicazione del presente CCNL.**

Il Comitato è composto da 6 membri, di cui 3 designati dalla parte datoriale e 3 dalle Organizzazioni sindacali e si riunisce normalmente una volta ogni trimestre, e comunque ogni qualvolta una delle parti lo richieda.

La convocazione è disposta dal Presidente, nominato alternativamente da una delle parti ogni due anni.

Per il primo biennio il Presidente è nominato dalla parte datoriale.

Le deliberazioni assunte dal Comitato all'unanimità sono vincolanti per le parti firmatarie del CCNL.

D'accordo tra le parti, i membri del Comitato possono essere coadiuvati da esperti esterni.

Entro il primo trimestre di ogni anno la parte datoriale fornirà al Comitato un'informazione scritta sull'andamento economico complessivo del settore e su quello dell'occupazione relativo all'anno precedente, nonché le previsioni per l'anno in corso.

Le parti istituiscono anche ai livelli territoriali Comitati paritetici con le stesse caratteristiche di quello nazionale; compiti dei Comitati paritetici territoriali sono:

- applicazione dei provvedimenti diretti allo sviluppo del settore ed attività connesse;
- attuazione delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- monitoraggio dell'utilizzo degli strumenti della flessibilità nella gestione del mercato del lavoro e dell'articolato contrattuale;
- politiche di sviluppo del settore anche attraverso confronto con le istituzioni regionali.

Nel Comitato paritetico territoriale si dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte di CAI Agromec le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;
- fornire alle OO.SS. da parte di CAI Agromec le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verifichino a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;



4 

- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione-lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

In connessione con i processi di trasformazione organizzativa, gli imprenditori segnaleranno ai propri rappresentanti l'eventuale fabbisogno di qualificazione e/o riqualificazione professionale della manodopera, perché il Comitato prospetti agli organi pubblici competenti l'attuazione dei corsi necessari.

Il Comitato Nazionale Paritetico avvierà i propri lavori entro il ~~31 dicembre 2021~~ **31 dicembre 2024**.

Impegno a verbale

“Le Parti concordano sulla necessità di assicurare ai lavoratori del settore un adeguato trattamento di assistenza sanitaria integrativa ed è quindi volontà comune verificare, entro il ~~31 dicembre 2021~~ **30 giugno 2025**, la possibilità di costituire a livello nazionale un Fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore. Le Parti, altresì, si impegnano a verificare entro lo stesso termine la possibilità di costituire a livello nazionale un Ente bilaterale di settore, a cui affidare compiti e funzioni specifici relativi ai temi del mercato del lavoro, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sulle pari opportunità nonché per valorizzare ulteriormente il welfare contrattuale in modo solidaristico”.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. In the center, the letters 'SDS' are written in a simple, blocky font. To the left of 'SDS' is a large, stylized signature that appears to be 'Lu'. To the right of 'SDS' is another large, stylized signature that appears to be 'A'. Below 'SDS' are several other signatures, including one that looks like 'ep', one that looks like 'W', and several others that are more abstract and stylized. The signatures are scattered across the lower half of the page.

Art. 6
ASSUNZIONE

I lavoratori devono essere assunti secondo le norme vigenti. L'assunzione avviene normalmente a tempo indeterminato.

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

È ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
 - quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
 - quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
 - per l'esecuzione di lavori di breve durata, o a carattere saltuario, o per fase lavorativa;
- ~~— nonché nei casi previsti dalla contrattazione territoriale e con le relative modalità.~~

Per "fase lavorativa" si intende il periodo di tempo limitato alla esecuzione delle singole operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie della provincia (es. aratura, potatura, raccolta dei prodotti, ecc.).

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia è demandata al contratto territoriale.

Per le fasi lavorative individuate nel contratto territoriale l'assunzione a termine viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto territoriale.

Inoltre, viste le specificità del settore e della natura delle sue imprese, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 13 quinquies, D.Lgs 101/2005, i dipendenti potranno essere assunti come lavoratori agricoli stagionali per le sole attività agricole così come previsto nella L. 92/1979 e nelle integrazioni del D.lgs 173/1998, art 6, lett. d) ed e), il tutto specificato nelle Circolari Attuative INPS n. 126/2009 e n. 56/2020.

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata. Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore, nonché alle cause indicate al comma successivo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione. Per le altre cause diverse dalla forza maggiore si intendono calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali a mero titolo esemplificativo, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o troppo basse etc.) o altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura dei mezzi meccanici e/o attrezzature, etc.).

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e coerenti in termini di durata; le stesse non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

Fermo restando quanto sopra, la corresponsione del salario avverrà per il lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori assunti ai sensi e con le modalità, di cui al presente articolo, hanno diritto ad essere riassunti per l'esecuzione delle stesse lavorazioni nelle medesime imprese, a condizione che ne manifestino l'interesse, tramite comunicazione scritta, entro 60 giorni.



Gli operai con contratto a termine che hanno effettuato presso la stessa azienda – nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione – 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato.

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro.

Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro, nel caso in cui si proceda a nuove assunzioni a tempo indeterminato, si impegna a fare prioritariamente riferimento, in una misura pari ad almeno il 70%, ai lavoratori con contratto a termine.

Il numero massimo di rapporti di lavoro con contratto a termine potrà essere individuato prendendo a base di riferimento il numero di giornate complessive lavorate in azienda nell'anno precedente, diviso 270, ed applicando al rapporto così conseguito la percentuale del 5%; l'eventuale frazione di unità derivante dal suddetto rapporto è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo ad un numero inferiore a sette, resta ferma la possibilità di avere presenti in azienda fino a sette lavoratori con contratto a termine. In sede di contrattazione territoriale le suddette ipotesi potranno essere integrate in relazione a particolari esigenze locali.

Per le assunzioni a tempo determinato degli operai che svolgano attività di prestazione di servizi in contoterzi non agricole e per l'assunzione a tempo determinato degli impiegati si fa riferimento a quanto stabilito dal Dlgs. 6 settembre 2001 n. 368 così come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dalla L. 29/06/2012 n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

Resta inteso che fermo rimanendo il limite temporale di interruzione tra un rapporto a termine e il successivo, in caso di successione di differenti contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro tra le parti non può eccedere complessivamente i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrano tra un contratto e l'altro.

Ove il periodo complessivo di 36 mesi fosse superato, il rapporto di lavoro si verrebbe a considerare a tempo indeterminato.

Il limite previsto al comma precedente potrà essere superato una sola volta per un ulteriore successivo contratto a termine di 10 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi sedici mesi. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

RP

W

SP

EM7

SA

publi

SA

SA

SA

SA

SA

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

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

Art. 7

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dei lavoratori a tempo indeterminato avviene con un periodo di prova non superiore:

Operai

- a giorni lavorativi ~~9~~ **12** per quelli appartenenti al livello 6°;
- a giorni lavorativi ~~12~~ **15** per quelli appartenenti al livello 5°;
- a giorni lavorativi ~~24~~ **27** per quelli appartenenti ai livelli 4°, 3° e 2°;

Impiegati

- a giorni lavorativi 30 per quelli appartenenti ai livelli 5° e 4°;
- a giorni lavorativi 60 per quelli appartenenti ai livelli 3°, 2° e 1°.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

La retribuzione, che sarà corrisposta al lavoratore per il tempo effettivamente lavorato durante il periodo di prova, sarà quella del livello per cui lo stesso lavoratore è stato assunto.

Scaduto il periodo di prova, di cui al primo comma del presente articolo, senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Alla luce della sempre maggiore necessità professionalità e i sempre maggiori investimenti in innovazione tecnologica che coinvolgono il settore, le parti convengono di definire un periodo di prova del lavoratore finalizzando il percorso ad una stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Gli operai assunti con contratto a termine, ivi compresi i rapporti di lavoro stagionali, adibiti all'esecuzione di più fasi lavorative nell'anno, potranno essere soggetti ad un periodo di prova non superiore a:

- ~~10~~ **15** giorni di effettivo lavoro per gli addetti a mansioni complesse e specifiche (livelli 2°, 3° e 4°);
- ~~6~~ **10** giorni di effettivo lavoro per gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali (livello 5°);
- ~~4~~ **5** giorni di effettivo lavoro per gli operai comuni (livello 6°).

Tali periodi sono dimezzati qualora lo stesso lavoratore abbia prestato servizio presso la medesima impresa nel triennio a parità di mansioni e qualifica.

Per le assunzioni di durata inferiore a due mesi, effettuate per un'unica fase lavorativa prettamente stagionale, è previsto un periodo di prova pari a due giorni di effettivo lavoro.

Gli impiegati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato potranno essere soggetti ad un periodo di prova non superiore a:

- 8 giorni di effettivo lavoro per gli impiegati inquadrati ai livelli 1°, 2° e 3°;
- 6 giorni di effettivo lavoro per gli impiegati inquadrati ai livelli 4° e 5°.

Art. 8

CLASSIFICAZIONE

I lavoratori sono inquadrati secondo la seguente scala di classificazione:

- Livello 6 (ex Parametro 100), operai in possesso di relative conoscenze e capacità in grado di svolgere mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali, come ad esempio gli operai comuni ed il facchino di frantoio. I lavoratori assunti a tempo indeterminato inquadrati in questo livello maturano dopo dodici mesi il passaggio automatico al livello superiore. Tali lavoratori non potranno essere destinati a condurre trattrici o altre macchine semoventi salvo che gli stessi non vengano qualificati attraverso corsi specifici abilitanti.
- Livello 5 (ex Parametro 135), operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali, acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni nell'ambito dei lavori di meccanizzazione, quali ad esempio conducente patentato di trattrice o altra macchina semovente senza autonomia nella esecuzione del lavoro. Allo stesso livello appartiene pure l'aiuto frantoiano con compiti di semplice esecuzione. Impiegati di prima assunzione che svolgono lavori di semplice esecuzione non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa, come, ad esempio: dattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.
- Livello 4 (ex Parametro 150), operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di svolgere, con autonomia e responsabilità, una o più mansioni, quali ad esempio conducente patentato di macchine complesse, meccanico addetto alla manutenzione ordinaria, **l'operatore addetto alle varie operazioni inerenti agli impianti energetici**. Allo stesso livello appartiene pure il frantoiano che opera in condizione di autonomia esecutiva controllando anche più fasi del processo produttivo. Impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per l'effettuazione di operazioni di carattere tecnico-amministrativo che richiedono il possesso di una specifica preparazione professionale come, ad esempio: addetti alle registrazioni e ai servizi amministrativi, operatori CED.
- Livello 3 (ex Parametro 175), conducenti ~~patentati in grado di utilizzare~~ **addetti all'utilizzo di almeno due macchine operatrici. Operai addetti in modo continuativo ai trattamenti fitosanitari e gestione delle operazioni inerenti in possesso di abilitazione professionale con responsabilità diretta dell'erogazione del prodotto.** Impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono al datore di lavoro o al superiore, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati come, ad esempio: impiegato tecnico con compiti di controllo dell'andamento delle lavorazioni agromeccaniche, impiegati amministrativi con particolare specifica competenza nella contabilità e nella amministrazione del personale, impiegati addetti alle trattative con i clienti e con i fornitori,
- Livello 2 (ex Parametro 200), operai dotati di elevata competenza professionale teorica-pratica, in grado di svolgere mansioni polivalenti di particolare complessità con responsabilità di decisioni operative autonome, quali ad esempio conducente patentato di macchine operatrici complesse, meccanico addetto alla manutenzione straordinaria. Allo stesso livello

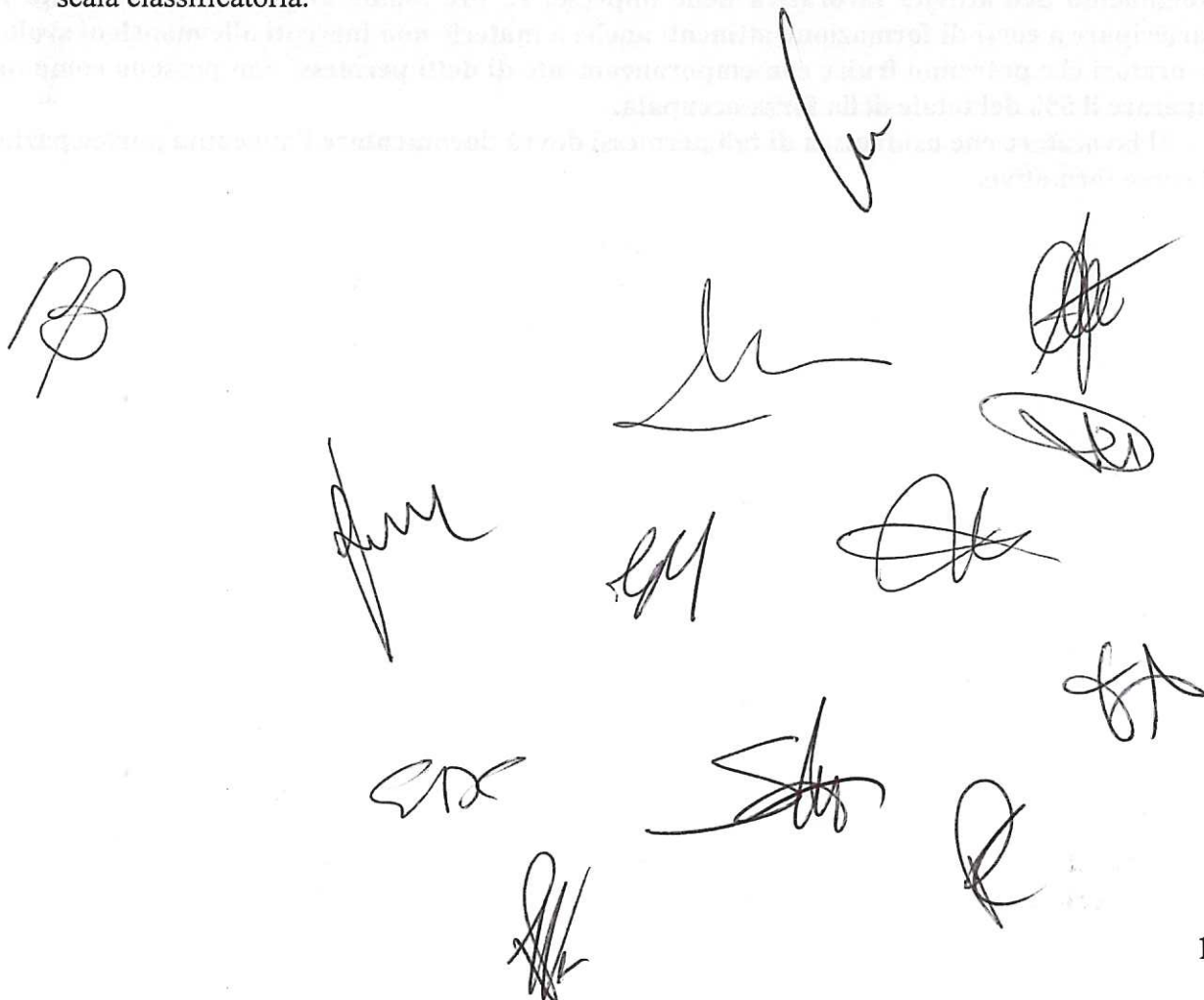
appartiene pure il capo frantoiano che svolge normalmente le proprie mansioni in condizioni di autonomia, controllando e coordinando tutte le fasi del processo produttivo di un impianto complesso, compiendo anche operazioni la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata preparazione teorica ed esperienza di lavoro.

Impiegati che, in condizioni di autonomia esecutiva e con facoltà di iniziativa limitata nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale, attestata da uno specifico titolo di studio (perito agrario, geometra, ecc.) senza esperienza nel settore.

- Livello 1 (ex Parametro 220), impiegati che, in condizioni di autonomia esecutiva e con facoltà di iniziativa adeguata nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale, attestata da uno specifico titolo di studio (perito agrario, geometra, ecc.) e accompagnata da notevole esperienza acquisita anche mediante un adeguato periodo di pratica lavorativa attinente le proprie funzioni, come ad esempio: l'impiegato che, in collaborazione con il proprio datore di lavoro, dispone, con riferimento alle richieste dei committenti dell'impresa, l'esecuzione delle varie prestazioni agromeccaniche da parte del personale dipendente, provvede, su autorizzazione del datore di lavoro, agli acquisti di mezzi tecnici, è incaricato dell'analisi dei costi di esercizio, della formulazione delle tariffe di lavorazione e dei preventivi nonché del controllo e misurazione delle lavorazioni eseguite a favore dei committenti.

Impiegati in possesso di specifica competenza professionale addetti alla gestione dei dati informatici rilevati da specifica strumentazione durante l'esecuzione delle varie lavorazioni.

È demandato ai CIT il compito di definire eventuali profili professionali non ricompresi nella scala classificatoria.



Art. 10

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali. Su tali basi è demandato ai CIT o ad eventuali ulteriori accordi l'eventuale la possibile distribuzione dell'orario di lavoro entro il limite massimo di 48 ore settimanali e 24 settimane nell'anno per 6 giorni lavorativi per settimana.

A tale scopo si fa riferimento ad un orario settimanale medio di 39 ore, corrispondente a 7 ore e 48 minuti giornalieri nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, e 6 ore e 30 minuti nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni.

E' ammesso il lavoro straordinario, entro il limite massimo di 300 ore annuali.

L'articolazione dell'orario settimanale di lavoro è demandata alla contrattazione integrativa. Per gli adolescenti trovano applicazione le norme di legge vigenti.

I lavoratori e le aziende potranno concordare la trasformazione, in tutto o in parte, delle ore annue di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario (Banca ore).

I riposi compensativi dovranno essere goduti non oltre 18 mesi dall'accantonamento degli stessi. Per i lavoratori a tempo determinato i riposi compensativi devono essere effettuati nel corso del rapporto di lavoro.

Il godimento dei riposi compensativi avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

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

Ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concesse, garantendo comunque il regolare svolgimento dell'attività lavorativa delle imprese, 12 ore annue di permesso retribuito per partecipare a corsi di formazione attinenti anche a materie non inerenti alle mansioni svolte. I lavoratori che potranno fruire contemporaneamente di detti permessi non possono comunque superare il 5% del totale della forza occupata.

Il lavoratore che usufruisca di tali permessi dovrà documentare l'avvenuta partecipazione al corso formativo.

Art.15 bis

CONGEDI PARENTALI - ASSISTENZA ALLA PROLE

I congedi, i riposi, i permessi, l'assistenza per i portatori di handicap e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità sono disciplinati dal D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge 8 Marzo 2000, n. 53), con le modifiche introdotte dal D.L.vo 23 Aprile 2003, n.115 e successive modifiche e integrazioni.

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 13° anno di età le aziende accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore con il limite di :

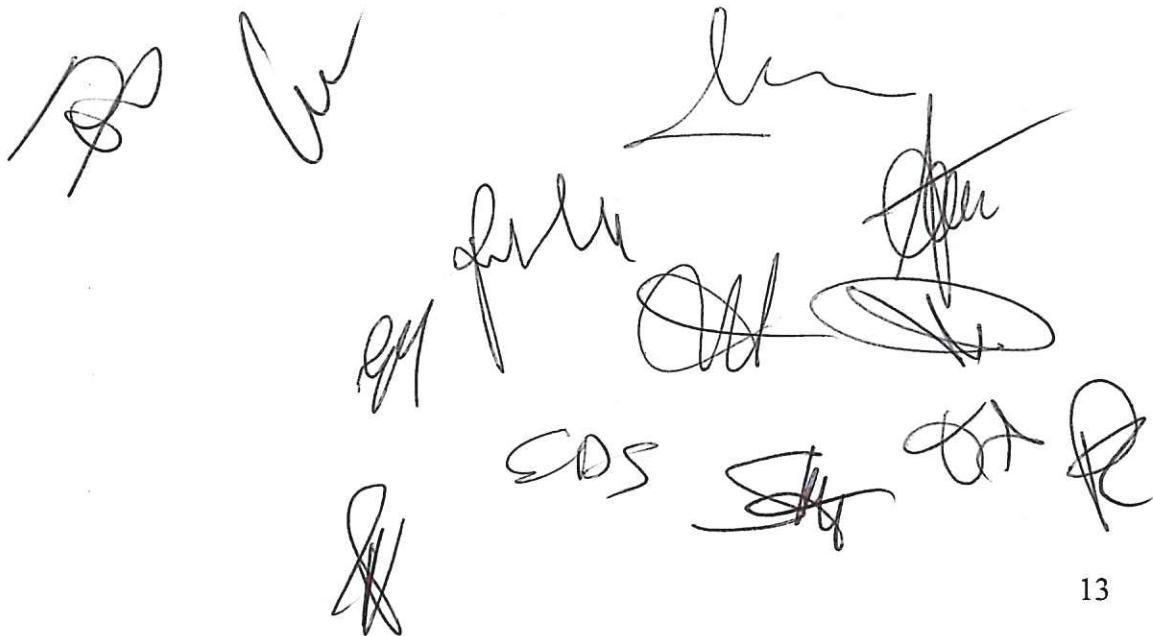
- 1 lavoratore per aziende da 3 a 15 dipendenti;
- 3 lavoratori per le aziende da 16 a 30 dipendenti;
- del 2% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati nelle aziende con oltre 30 dipendenti.

Resta fermo l'obbligo di ripristino del tempo pieno al raggiungimento del limite di età suddetto del bambino o su richiesta dello stesso lavoratore. La richiesta di part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Il lavoratore può usufruire di ~~18~~ 24 ore di permessi retribuiti da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno, frazionabili, per:

- genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni, affetti da patologie che necessitano di assistenza per un periodo transitorio o continuativo, nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche; tali permessi retribuiti non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto;
- per assistere i figli da 0 ai 12 anni di età per malattia e che necessitano di assistenza per un periodo transitorio o continuativo.

Il lavoratore ha diritto a 5 giorni di permessi non retribuiti per la malattia del figlio dai 12 ai 14 anni.



Art. 20 bis:

PREMIO DI CONTINUITA' PROFESSIONALE

A partire dal 1° gennaio 2018 viene istituito un premio annuo collegato alla continuità professionale del lavoratore presso la stessa azienda con importo pari a:

- **euro 50 al raggiungimento dei 5 anni di anni di anzianità;**
- euro 150 al raggiungimento dei 10 anni di anzianità;
- euro 180 al raggiungimento dei 15 anni di anzianità.

Tale somma potrà essere liquidata mese per mese o in cifra unica nel mese di settembre.

Nei territori che hanno già previsto il suddetto premio nella propria contrattazione integrativa territoriale verrà erogata solo la differenza tra il premio nazionale e quello definito dal contratto di 2° livello.

Dichiarazione a verbale

Per i lavoratori con 5 anni di anzianità lavorativa presso la stessa azienda, l'importo pari a euro 50 verrà erogato a partire dal 1° gennaio 2024.

Art. 22

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Tenuto conto che la salvaguardia dell'ambiente e la tutela della salute dei lavoratori rappresentano comuni obiettivi per una crescita economica e civile diretta alla valorizzazione delle esigenze della persona umana e del suo ambiente di vita e ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori le parti convengono:

1) ai lavoratori esposti a fattori di nocività è riconosciuto il diritto ad almeno due visite mediche annuali con regolare corresponsione del salario;

2) tramite i comitati paritetici territoriali le aziende dovranno individuare medici competenti cui affidare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a fattori di nocività.

Gli organismi paritetici (ex art. 51 del D.Lgs. 81/2008) possono effettuare sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro.

Degli esiti dei sopralluoghi deve essere informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza (L.123/07). Al fine di consentire alle aziende di programmare l'eliminazione dei rischi, oppure, ove oggettivamente non siano eliminabili, provvedere ad una progressiva riduzione degli stessi, le rappresentanze sindacali dei lavoratori e i datori di lavoro concorderanno criteri di rotazione degli operai, nello svolgimento di lavori nocivi, al fine di ridurre il tempo complessivo di esposizione al rischio;

3) i datori di lavoro sono tenuti a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale come: maschere, guanti, occhiali, tute, stivali, copricapo, sono assegnati in dotazione, possibilmente personale, per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

L'equipaggiamento personale sarà definito dai CIT. Ogni cantiere dovrà disporre di una cassetta di pronto soccorso, fornita di medicinali e degli idonei presidi sanitari. Ai lavoratori inviati a lavorare presso altre aziende compete una informazione dettagliata dei rischi presenti nei luoghi di lavoro dove dovranno espletare le loro mansioni.

Per particolari situazioni è necessario vengano formati ai fini della tutela della salute. Ai fini dell'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione, si fa riferimento alle procedure di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni (analisi e valutazione dei rischi). In ogni azienda, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 81/2008, sarà eletto almeno un Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) (all. n°4), al quale si attribuiscono i compiti previsti dall'art.9 della Legge 25/1970 n. 300 e dall'art. 50 del D.Lgs 81/2008;

4) Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali di competenza delle rappresentanze sindacali aziendali, nonché della programmazione e attuazione delle misure di protezione e prevenzione e di verifica dei risultati ai sensi dell'art. 9 della Legge 20/5/1970, n. 300, le parti convengono che all'atto della stipula o rinnovo degli accordi integrativi:

a) si concorderanno i tempi, i modi e le priorità di programmi d'indagine finalizzati alla rilevazione e misurazione dei dati ambientali, al fine di vagliarne l'idoneità per la salvaguardia dell'integrità psicofisica dei lavoratori. Le indagini saranno normalmente effettuate da enti o istituti specializzati scelti di comune accordo tra le parti;

b) sono istituiti libretti sanitari e di rischio personali, la cui predisposizione e tenuta sarà a carico delle organizzazioni sindacali dei lavoratori contraenti. Nei libretti sanitari e di rischio personali dovranno essere annotati e periodicamente aggiornati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche, nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali e non del lavoratore; dovranno altresì essere annotati i dati relativi ai rischi cui il singolo lavoratore è esposto in rapporto alle attività lavorative prestate;

c) in sede di contrattazione integrativa, saranno individuati ed adottati i criteri più idonei

di raccolta e memorizzazione dei dati risultanti dalle rilevazioni e dai controlli effettuati nell'ambiente di lavoro, nonché quelli riguardanti le assenze dovute a malattia o infortunio.

- d) Devono essere consegnati in copia, su richiesta del RLS, il documento di valutazione dei rischi e il Registro degli infortuni (L.123/07).

5) Informare gli RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza e portare a loro conoscenza le relative determinazioni.

6) Incrementare il coinvolgimento degli RLS nella valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie.

Le parti convengono sull'istituzione di una giornata nazionale sulla tutela della salute e la sicurezza da effettuarsi entro il periodo di vigenza contrattuale.

Le parti convengono inoltre che ai lavoratori esposti a fattori di nocività si applica un regime di orario per cui ad ogni ora effettuata in tali condizioni corrisponde una sosta retribuita di 20 minuti. Le aziende informeranno i lavoratori interessati e le RSA dei fattori di nocività dei prodotti.

Art. 25

TRASFERTE E MISSIONI

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio debbono essere rimborsate a piè di lista, previa documentazione, entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso spese per vitto, alloggio e viaggio.

Il tempo impiegato per il viaggio alla guida della macchina operatrice dalla sede aziendale sino al fondo/terreno da trattare e ritorno è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo eccedente il normale orario contrattuale sarà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore si avvale del servizio di trasporto, che il datore di lavoro è normalmente tenuto, al fine di ridurre il disagio del lavoratore, ad organizzare ed assicurare dalla sede aziendale fino al fondo e/o terreno oggetto della lavorazione, al lavoratore stesso spetterà l'indennità di trasferta ex art. 51 comma 5° del TUIR, così come regolata nel presente articolo.

Nel caso previsto dal precedente comma, l'orario di lavoro decorre dal momento in cui il lavoratore svolge la sua attività presso il fondo/terreno del Committente e l'eventuale tempo eccedente il normale orario di lavoro svolto presso il fondo/terreno verrà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente CCNL.

Nel caso in cui il lavoratore faccia uso del proprio mezzo, allo stesso spetterà il trattamento previsto dall'art. 24 del CCNL oltre all'indennità di trasferta come sopra definita.

Il tempo impiegato per Il viaggio dalla sede aziendale al fondo/terreno dove si svolge l'attività lavorativa e ritorno, darà diritto ad una indennità forfettaria di trasferta, per ogni giornata di prestazione effettiva, non inferiore alle seguenti misure:

- fino a 15 km, euro 16,00;
- da 16 a 30 km, euro 28,00;
- da 31 a 50 km, euro 38,00;
- oltre 50 km, euro 44,00.

Per le aree metropolitane la distanza indicata nella precedente tabella verrà calcolata dalla sede dell'azienda anziché dal confine del territorio comunale.

RF

Lu

gl

SOS

Full

St

St

St

St

St

St

St

Art. 29

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Considerata l'importanza ed il ruolo strategico che la formazione riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, è riconosciuto il diritto soggettivo alla formazione, favorendo l'accesso di tutto il personale ai programmi di formazione professionale e riconoscendo a ciascun lavoratore un pacchetto di ore di formazione annua.

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente e come attività ordinaria per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

A tal fine sono concessi permessi retribuiti nel limite di 200 ore nel triennio usufruibili anche in un anno, nel limite di 150 ore, sia per la frequenza a corsi di studio e di recupero scolastico e sia per la frequenza a corsi di formazione ed aggiornamento professionali, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell' art. 6 della Legge 53/2000, istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, i cui programmi e la partecipazione verranno discussi con le RSA/RSU o, in assenza delle stesse, dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo non può superare 1 unità nel caso di aziende con 4 lavoratori, ed il 10% dei lavoratori in caso di aziende con numero superiore a 4.

Al personale che partecipa ai corsi di formazione professionale e risultato idoneo, verrà riconosciuto, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, il corrispondente livello di inquadramento.

Le parti concordano che il fondo paritetico nazionale Interprofessionale per la Formazione Continua in agricoltura (FORAGRI), di cui all'art. 118 della Legge 388/2000 e successive modificazioni è il fondo di riferimento per il comparto agromeccanico.

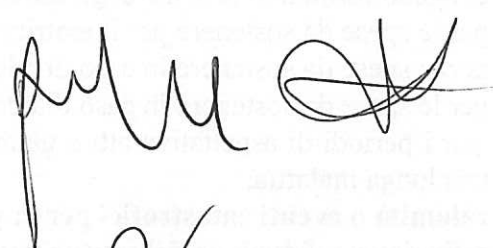
Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, di cui all'art.118 della Legge 388/2000 è alimentato dal contributo dello 0,30, di cui all'art.25, comma 4, della Legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

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

Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione ed allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

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

Le parti convengono sull'importanza di individuare e introdurre nel sistema del contoterzismo nuovi moduli di formazione specifici e calibrati sui nuovi modelli offerti dall'industria 4.0, nell'ottica di implementare la capacità del settore di rispondere alle sempre più celeri novità in campo tecnico e tecnologico, nonché per estendere le competenze degli operatori agromeccanici alle nuove forme di digitalizzazione. I moduli formativi aderenti alle caratteristiche sopracitate, oltre che per le prassi canoniche, potranno essere proposti all'azienda o alle rappresentanze datoriali provinciali sia dalle RSA/RSU, sia dalle OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL.


EAS

Art. 35

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere un'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte nei limiti stabiliti dalla legge e comunque per almeno un lavoratore ogni anno.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
- c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge, o titolare, congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
- d) ristrutturazione della casa di abitazione di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge, quando imposta con provvedimento delle autorità competenti;
- e) congedo formativo ai sensi degli articoli 3, 5 e 6 della Legge 53/2000;
- f) per le spese da sostenere per il matrimonio;
- g) per le spese da sostenere in caso di adozione o affidamento estero;
- h) per le spese da sostenere in caso di decesso di parenti in linea retta di 1° grado e del coniuge;
- i) per i periodi di aspettativa atti a garantire la conservazione del posto di lavoro a seguito di una lunga malattia;
- j) calamità o eventi catastrofici per la prima casa;**
- k) estinzione o riduzione del mutuo per la prima casa.**

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro ed è detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta per le finalità di cui alla lettera a) del presente articolo deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione dovranno essere presentati, al datore di lavoro, preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento nonché delle spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo dell'anticipazione sarà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile il quale dovrà essere perfezionato entro sei mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

- a) da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;
- b) da copia autenticata dalla licenza edilizia;
- c) dal progetto, comprensivo dei corsi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lettera d) del presente articolo dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo.

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

1. il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;
2. il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
3. l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori, la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro due anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata A.R. entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che, comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non sia esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al primo gennaio di ogni anno.

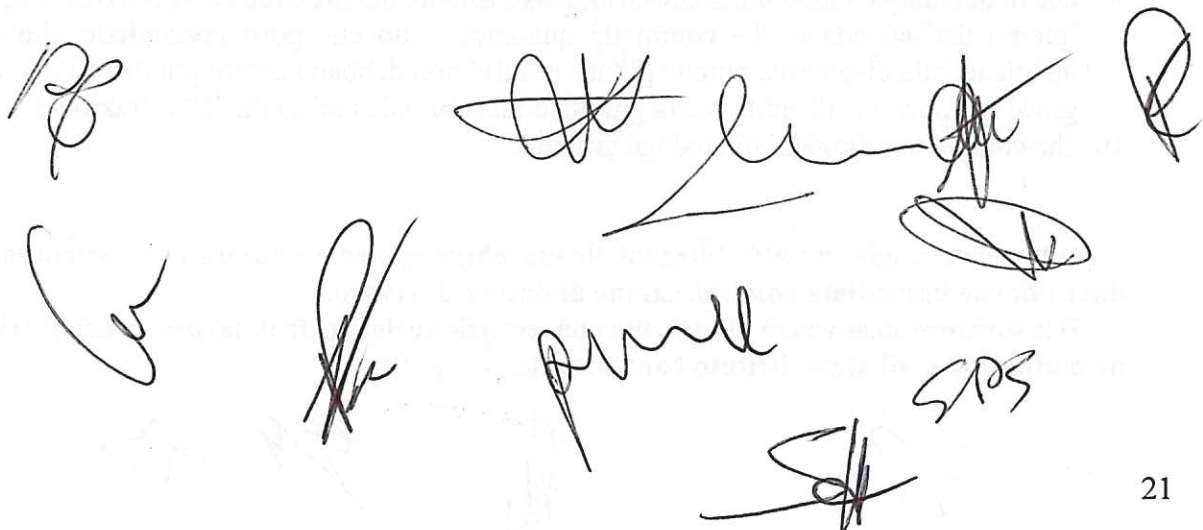
Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità;
- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti handicappati, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alla ipotesi di ristrutturazione, così come previsto alla lettera d) del presente articolo.

Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari, potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including a large 'B' at the top left, a signature that looks like 'Luigi', and various other scribbles and initials like 'SOS' and 'S/S'.

Art. 36

NORME IN MATERIA DISCIPLINARE

Le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, così come modificato dalla legge 108/90.

Ammonizione, multa, sospensione

Normalmente il richiamo verbale può essere adottato nei casi di prima mancanza, l'ammonizione scritta nei casi di recidiva per mancanza non grave, la multa nei casi di recidività, la sospensione nei casi di ulteriore recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1. che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2. che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
3. che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4. che arrechi per disattenzione danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti o di evidenti irregolarità;
5. che sia trovato addormentato;
6. che si presti a diverbio litigioso, senza vie di fatto;
7. che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempre che si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
8. che occulti materiale o scarti di lavorazione;
9. che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene, alla disciplina, purché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
10. che commetta infrazioni di analoga gravità;

Il lavoratore addetto all'utilizzo delle macchine agricole a cui è stata sospesa la patente, dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro.

Il lavoratore stesso avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza retribuzione, ne maturazione di alcun istituto contrattuale.



L'importo delle multe, non sostituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, alle casse mutue integrative dei lavoratori.

Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento per giusta causa, con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi quali, ad esempio, le seguenti:

1. rissa e vie di fatto nel luogo di lavoro;
2. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi e alle ferie;
3. gravi offese verso i compagni di lavoro;
4. lavorazione e costruzione nel luogo di lavoro, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso e per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione e di costruzione di rilevante entità;
5. recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
6. furto;
7. abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'azienda;
8. danneggiamento volontario di impianti o di materiali;
9. danneggiamento volontario e messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
10. atti implicanti dolo e colpa grave con danno per l'azienda;
11. alterazione dolosa dei sistemi aziendali di controllo;
12. inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose;
13. insubordinazione grave verso i superiori;
14. ritiro della patente di guida per motivi di manifesta e comprovata negligenza e imperizia. Nel caso di specie la patente di guida deve costituire titolo specifico per la conduzione delle macchine di cui alla declaratoria delle mansioni inerenti la qualifica di appartenenza del lavoratore.

**Art. 38
PREAVVISO**

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R. o **mediante apposita comunicazione telematica di dimissioni.**

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- a) operai: 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni
- b) impiegati:

Anni di servizio	Liv.5° e 4°	Liv.3°, 2°1°
fino a 5 anni	1 mese	2 mesi
oltre 5 fino a 10 anni	2 mesi	3 mesi
oltre i 10 anni	3 mesi	4 mesi

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato e/o stagionale nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R. o **mediante apposita comunicazione telematica di dimissioni.**

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- a) operai:
 - 5 giorni lavorativi qualora il contratto di lavoro sia inferiore a 6 mesi;
 - 8 giorni lavorativi qualora il contratto di lavoro sia superiore a 6 mesi.
- b) impiegati:
 - 20 giorni lavorativi.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte un'indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso come quella prevista per il licenziamento.



ACCORDO SU “CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE”
L’anno 2024, il giorno 19 del mese di giugno, in Bergamo,

tra

CAI Agromec (Confederazione Agromeccanici e Agricoltori Italiani) rappresentata da Michele Pedriali, Enzo Cattaneo, Massimo Alberghini Maltoni, Stefano Turzi e Marco Lussana

e

**Fai-Cisl rappresentata da Giovanni Mattocchia e Emanuela Di Salvo
Flai-Cgil rappresentata da Raffaele Falcone
Uila-Uil rappresentata da Teresa Annunziata**

(di seguito denominate “Le Parti”)

Premesso

- che il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti dalle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura) definisce all’articolo 42 e all’allegato 5 rispettivamente un contributo a titolo di assistenza contrattuale ed il suo regolamento.

Visto

- che le Parti in epigrafe, stipulanti il rinnovo del CCNL del 19 giugno 2024, si sono impegnate a rivedere la normativa contrattuale proprio su tale materia;
- che le Parti stanno effettuando una serie di approfondimenti tecnico-amministrativi per valutare la possibilità di effettuare la riscossione del contributo di assistenza contrattuale attraverso la stipula di una apposita Convenzione con l’INPS e, che nelle more, hanno deciso di rivedere il sistema della riscossione secondo le modalità indicate successivamente.

Tutto ciò premesso,

Si conviene quanto segue

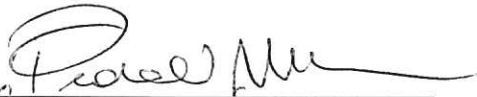
1. le Parti, nelle more di una valutazione sulla possibilità di definire un sistema di riscossione attraverso L’INPS, concordano di costituire un conto corrente bancario dedicato esclusivamente alla riscossione del contributo di assistenza contrattuale e cointestato a tutte le organizzazioni firmatarie del presente accordo, sul quale far confluire le risorse proprio per tali finalità;
2. i contributi dovranno essere versati ~~semestralmente~~ trimestralmente presso tale conto corrente, e più precisamente entro il mese successivo alla scadenza di ogni semestre trimestre,

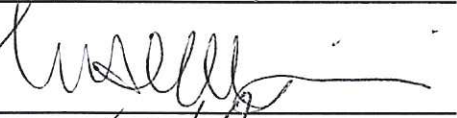
accompagnati dall'elenco riepilogativo riportante i nominativi dei soggetti versanti e le rispettive cifre corrisposte;

3. le Parti istituiscono il *Comitato CAC del "settore comparto agromeccanico (contoterzismo in agricoltura)"*, formato da un componente ciascuno per Fai-CISL, Flai-CGIL e Uila-UIL e da almeno due per CAI Agromec che avrà il compito di verificare l'effettiva operatività di quanto previsto dal presente accordo e dalle disposizioni contrattuali in materia e procedere al riparto delle risorse tra le stesse;
4. il comitato funzionerà secondo apposito regolamento da redigere entro il 30 settembre 2024.
5. il presente accordo ha la durata di 4 anni e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non disdetto da una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo con PEC almeno sei mesi prima della scadenza;
6. le Parti si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare l'andamento e la corretta attuazione degli impegni assunti con tale accordo.

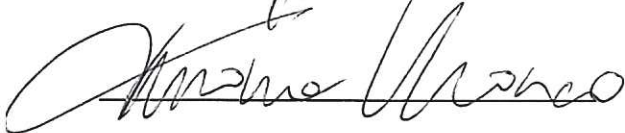
COMMISSIONE SINDACALE CAI Agromec



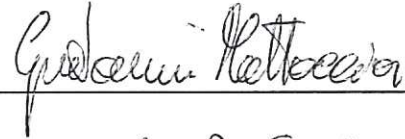






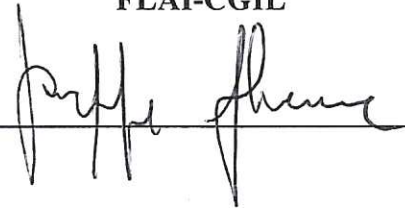


FAI-CISL





FLAI-CGIL



UILA-UIL