



VERBALE DI ACCORDO



L'anno 2017 il giorno 23 del mese di febbraio, in Roma presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele, 101.

tra

- Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Confederazione Nazionale Coldiretti
- Confederazione Italiana Agricoltori


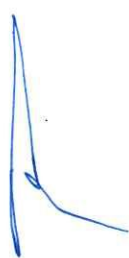




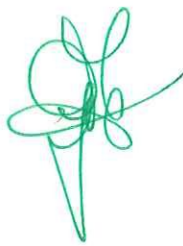

e

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

Si è convenuto di rinnovare il CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli del 19 novembre 2012.

I nuovi articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 50 pagine, riguardano le seguenti materie:

- *Struttura ed assetto del contratto (art. 2);*
- *Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art. 3);*
- *Sistema di formazione professionale e continua (art. 6);*
- *Riforma degli strumenti delle attività bilaterali (art. 7);*
- *Assunzione a tempo indeterminato ed a termine (art. 8);*
- *Rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 11);*
- *Contratti di inserimento (art. 12);*
- *Apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 14);*
- *Contratto di somministrazione di lavoro (art. 15);*
- *Disciplina dei quadri (art. 18);*
- *Orario di lavoro (art. 19);*
- *Lavoro straordinario, festivo, notturno (art. 20);*
- *Ferie (art. 23);*
- *Permessi (art. 24);*
- *Congedi parentali (art. 25);*
- *Retribuzione (art. 28);*
- *Fondo Sanitario Impiegati Agricoli (art. 39);*



- Dimissioni (art. 50);
- Disposizioni generali – Contratti territoriali (art. 66);
- Statuto Agriform – Organismo bilaterale per la formazione continua (Allegato B);
- Accordo interconfederale 11/02/2004 Disciplina transitoria dei contratti di inserimento (allegato H);
- Accordo per il settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato L);
- Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio di cui agli artt. 19 c. 2, 21 c. 2, 23 c. 1, del d.lgs. n. 81/2015 (Allegato N);
- Linee guida per le erogazioni di secondo livello legate alla produttività.

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 30 settembre 2017.

La numerazione degli articoli e degli allegati è provvisoria e potrà essere modificata in sede di stesura definitiva.

p. la CONFEDERDIA




---



---

p. la Confagricoltura




---

p. la FLAI-CGIL




---

p. la Coldiretti




---

p. la FAI-CISL

---

p. la CIA









Paul-MS  
Gabriel Kottaridis

Q H H  
\_\_\_\_\_

p. la UILA-UIL

Yanni Argy

Jerome Amunnot  
\_\_\_\_\_



## Art. 2 – Struttura ed assetto del contratto

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

### Contratto Nazionale

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

La dinamica degli effetti economici e dei minimi nazionali di stipendio di cui all'art. 28 Tab. n. 1 nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore agricolo.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti delle retribuzioni del precedente biennio.

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

### Contratto territoriale

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

La contrattazione territoriale definisce gli stipendi contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dall'art. 66 del CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e degli stipendi contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti territoriali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.




Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti delle retribuzioni del precedente biennio dal CCNL.



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

Le parti, in sede di rinnovo del Contratto territoriale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.


La predetta erogazione ha conseguentemente la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori. Tale tipo di erogazione deve avere le caratteristiche idonee per l'applicazione dello specifico regime contributivo - previdenziale e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.

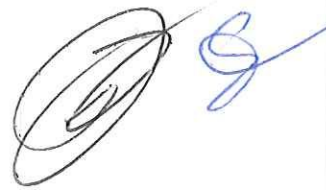


 Nel caso in cui non si trovasse un'intesa per la definizione della predetta erogazione, le parti potranno individuare, nella determinazione della dinamica retributiva, una specifica quota del trattamento economico finalizzata a realizzare gli obiettivi di cui sopra. Tale quota sarà riassorbita nell'erogazione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

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

**Nota a verbale**

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (All.to n...). Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo. 



**Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo**

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto, a mezzo raccomandata A.R., da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

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


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




## Art. 6 – Sistema di formazione professionale e continua




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

1. Fondo interprofessionale per la formazione continua, denominato For.Aagri;
  2. Centro di formazione agricola.
- 


- 
- 1) Il Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato For.Aagri, di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 è alimentato dal contributo integrativo pari allo 0,3 per cento di cui all'art. 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

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




Una parte delle risorse provenienti dallo 0,30 può essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirati, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa. Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel Regolamento del Fondo, così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.


Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento ai Centri di formazione agricola per quanto riguarda il rapporto con le specificità territoriali.

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

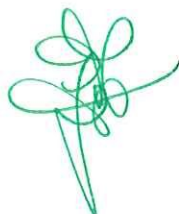

Nello svolgimento della propria attività il Centro di formazione agricola tiene conto delle caratteristiche del mercato del lavoro locale, della struttura e dislocazione delle imprese, nonché delle esigenze di capacità e competenze professionali, per perseguire, anche in via sperimentale, forme di stabilizzazione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



Le modalità e i criteri di costituzione dei Centri di formazione agricola, nel rispetto delle indicazioni contenute nel presente articolo, sono demandati ai Contratti territoriali o a specifici accordi tra le parti al medesimo livello.



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








**Art. 7 – Riforma degli strumenti delle attività bilaterali**

Le Parti, al fine di sviluppare le relazioni bilaterali, si impegnano a valutare congiuntamente entro il 31 dicembre 2017 le questioni sottese al sistema della bilateralità in agricoltura per addivenire a soluzioni che garantiscano anche alla categoria dei quadri e degli impiegati ed ai rispettivi datori di lavoro idonee forme di tutela e assistenza.







### Art. 8 – Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

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

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



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.

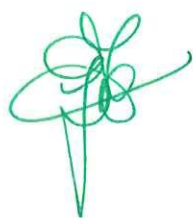
In vigore dell'articolo 24, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'assunzione dell'impiegato deve essere comunicata nelle forme di legge.

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


Per la disciplina della successione dei contratti a tempo determinato (durata massima e intervalli) e del numero complessivo di contratti a tempo determinato di cui agli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 si rinvia all'Accordo sindacale del 23 febbraio 2017 (Allegato "N") stipulato in attuazione degli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 .





## Art. 11 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Tenute presenti le norme del d.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche e integrazioni, la prestazione di lavoro a tempo parziale degli impiegati agricoli può svolgersi nella forma di contemporanea prestazione lavorativa in diverse aziende o nella forma di prestazione lavorativa ad orario ridotto o per periodi predeterminati presso una unica azienda .




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

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

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

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



È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali. Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25 per cento rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15 per cento. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35 per cento.

È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.

La contrattazione territoriale può stabilire per talune categorie impiegatizie con più rapporti di lavoro a tempo parziale presso più aziende, la corresponsione di una specifica indennità oraria che tenga conto del disagio derivante dalle maggiori esigenze organizzative del dipendente e delle particolari caratteristiche produttive delle imprese, secondo le diverse tipologie di azienda indicate all'art. 1, secondo comma. Tale indennità oraria è determinata per ciascuna categoria in cifra fissa e viene corrisposta da ogni azienda, per le ore previste dal contratto di lavoro a tempo parziale effettivamente prestate.





Al datore di lavoro è consentita la possibilità di chiedere una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola elastica) per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi, purché si verifichino, anche disgiuntamente, le seguenti condizioni:

- oggettive esigenze tecnico-produttive;
- esigenze connesse alla funzionalità del servizio o dell'attività produttiva.

È consentita anche l'apposizione di clausole elastiche che prevedano una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.









La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) sono consentite per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La disponibilità del lavoratore alla variazione della collocazione temporale della prestazione o alla variazione in aumento della durata della stessa deve essere pattuita per iscritto. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.




La variazione della collocazione o della durata della prestazione non deve superare nell'anno la misura del 25% rispetto all'orario ridotto concordato.











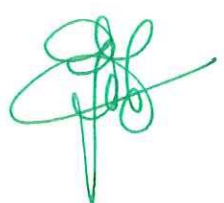
La variazione della prestazione lavorativa di cui ai commi precedenti deve essere di regola comunicata dal datore di lavoro al lavoratore con un preavviso di almeno 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche sono retribuite con una maggiorazione del 15 per cento.



I contratti territoriali possono prevedere la corresponsione di un'indennità forfettaria in luogo delle maggiorazioni previste in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche o flessibili.

I contratti territoriali di lavoro possono altresì disciplinare, compatibilmente con le esigenze aziendali, la facoltà di trasformare il rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri con figli conviventi di età non superiore a tredici anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.



~~Art. 12 - Contratti di inserimento<sup>1</sup>~~

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

- ~~a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;~~
- ~~b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;~~
- ~~c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;~~
- ~~d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;~~
- ~~e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;~~
- ~~f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.~~

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

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

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

<sup>1</sup> Il contratto di inserimento di cui agli artt. 54-59 del d.lgs. 10.9.2003, n. 276 è stato abrogato dall'art. 1, comma 14 della legge 28.6.2012, n. 92. Secondo quanto previsto dal successivo comma 15 del citato art. 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012.



**Art. 14 – Apprendistato professionalizzante o di mestiere**



Le parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro – definiscono, con l'Accordo del settore agricolo del 30 luglio 2012 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato "L"), gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015 .

**Art. 15- Contratto di somministrazione di lavoro**




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

***Impegno a verbale***

Le Parti si impegnano a rivedere, entro il 31 dicembre 2017, il Protocollo nazionale d'intesa per il contratto di somministrazione di lavoro al fine di adeguarlo alle mutate esigenze del mercato del lavoro agricolo e dell'organizzazione produttiva.



## Art. 18 – Disciplina dei quadri



### a) Definizione della figura dei quadri

In applicazione dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, sono considerati quadri quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Ciò premesso, appartengono alla categoria dei quadri quei lavoratori che svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

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

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

### b) Indennità di funzione

Alla categoria dei quadri, come individuata nella precedente lettera a), spetta, con decorrenza dal 1 gennaio 2017, una indennità mensile pari a 100 euro, da corrispondersi per 14 mensilità.

### c) Variazione e mansioni di qualifica

In base all'art. 6 della legge 13 maggio 1985, n. 190, nel caso di svolgimento delle mansioni di quadro da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

### d) Responsabilità civile verso terzi

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali<sup>2</sup>.

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

### Impegno a verbale

Le parti si impegnano a formalizzare l'accordo di cui alla lettera d) del presente articolo in sede di stesura del contratto.

<sup>2</sup> La stessa assicurazione deve essere stipulata dal datore di lavoro in favore di tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi (art. 5, legge 13 maggio 1985, n. 190).






Art. 19 – Orario di lavoro



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


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



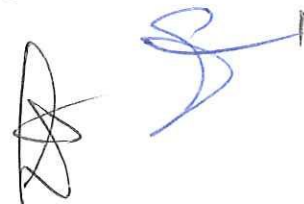
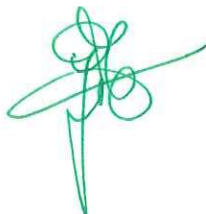
La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale.

Per gli impiegati addetti alle attività agrituristiche, in considerazione delle peculiari esigenze di organizzazione del lavoro, i contratti territoriali possono prevedere particolari modalità applicative dell'orario ordinario di lavoro.

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



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







**Art. 20 – Lavoro straordinario, festivo, notturno**

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro di cui all'art. 19;
- b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20,00 alle ore 6,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22,00 alle ore 5,00 nei periodi in cui è in vigore l'ora legale;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 22.



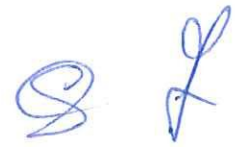
Il lavoro straordinario non può superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.

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

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

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



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



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

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche, i contratti territoriali possono stabilire un adeguato particolare compenso, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.

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



### Art. 23 – Ferie

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

Le assenze per malattia, infortuni, i periodi di cura stabiliti dall'Opera nazionale per gli invalidi di guerra, il congedo matrimoniale, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri casi motivati non sono computabili nelle ferie. Il periodo di ferie deve essere concordato tra le parti tenendo conto delle esigenze della azienda e delle indicazioni dell'impiegato.

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

Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere le ferie salvo, in tal caso, il diritto di rimborso all'impiegato delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro il mese di giugno dell'anno successivo, dei giorni di ferie non goduti. L'impiegato che per esigenze di servizio non abbia usufruito in tutto o in parte del periodo di ferie spettante, ha diritto alla indennità sostitutiva per i giorni non goduti valutabili a norma dell'art. 28.

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

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

In caso di orario flessibile ai sensi dell'art. 19 commi 2 e 3, nonché negli altri casi di orario variabile, il computo delle ferie può essere rapportato a ore.

### **Impegno a verbale**

Le Parti si impegnano a disciplinare in sede di stesura la cessione dei riposi e delle ferie a titolo gratuito ai sensi di quanto previsto dall'art.24 del d.lgs. n.151/2015.

Art. 24 – Permessi


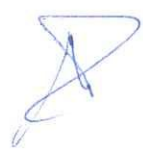

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto a un permesso straordinario di 18 giorni con retribuzione normale.

L'impiegato ha altresì diritto a permessi retribuiti pari a giorni 3 per documentati motivi familiari. I predetti permessi, che vanno usufruiti entro l'anno di maturazione e che non sono cumulabili con le ferie, possono essere goduti anche in modo frazionato.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoattivo di un minore (provvedimento di affido a scopo pre-adoattivo) è riconosciuto all'impiegato un giorno di permesso retribuito.

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






**ART.25 – Congedi parentali**

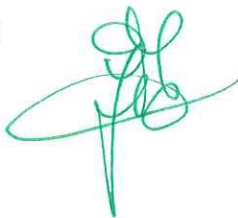
In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con handicap grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della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

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32 del citato Testo Unico, come modificato dall'art. 7 del d.lgs n. 80/2015, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta ovvero le dichiarazioni sostitutive.



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

In caso di richiesta del congedo parentale su base oraria, inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero prevista dall'art. 32, c. 1-ter, del d.lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 80/2015, l'azienda valuterà la possibilità di accogliere tale richiesta.








## Art. 28 – Retribuzione



La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:


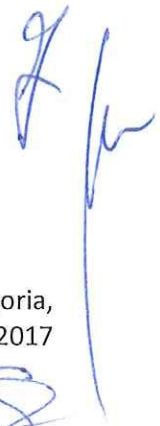
- Minimo di stipendio-base mensile (art. 66)
  - Indennità di contingenza (art. 30)
  - Elemento distinto della retribuzione (EDR)
  - Minimo di stipendio integrativo
  - Aumenti periodici di anzianità (art. 31)
- 

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

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

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

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

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

### AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2015, previsti per ciascuna categoria, rinnovati in applicazione del CCNL 19 novembre 2012, sono incrementati a decorrere dal 1° gennaio 2017 del 2,5 per cento.

### MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE





I minimi nazionali di stipendio mensile conglobato<sup>3</sup> per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, comprensivi degli aumenti di cui al precedente capoverso sono riportati nella tabella n. 1.

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

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 19 novembre 2012, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2019; per gli altri contratti territoriali dal 1° marzo 2017 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di

<sup>3</sup> "A decorrere dal 1° gennaio 2009, nella determinazione dello stipendio contrattuale mensile, le parti procederanno a conglobare il minimo di stipendio base mensile, l'indennità di contingenza e l'EDR" (Cfr. Verbale di Accordo 4.6.2008).



stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo (vedi Tab. 1) nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati. Per i contratti territoriali non rinnovati è fatta salva "l'indennità di vacanza contrattuale" in vigore al livello territoriale interessato.

**Norma transitoria**

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 19 novembre 2012, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile conglobato per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, si applicano a decorrere dal 1° marzo 2017.

Tab. 1

Categorie	Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1° marzo 2017
Q	1.555,79
1°	1.467,39
2°	1.340,94
3°	1.233,49
4°	1.162,19
5°	1.112,31
6°	1.058,92

**Art. 39 – Fondo Sanitario Impiegati Agricoli**

Le parti firmatarie del presente contratto hanno istituito un Fondo per la erogazione delle prestazioni integrative sanitarie denominato Fondo Sanitario Impiegati Agricoli (FIA Sanitario).

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

La rinuncia deve essere inviata al Fondo e al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di assunzione e vale fino a eventuale revoca.

A decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo del datore di lavoro per l'iscrizione al Fondo, è di euro 470,00 complessivi annui.

Dalla medesima data il dipendente contribuisce al Fondo con una quota di euro 100,00 annui, anche per le spese di gestione e di sviluppo del Fondo medesimo.

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

È altresì consentito effettuare il versamento tramite la procedura di autodenuncia contributiva della fondazione ENPAIA, con le stesse modalità e scadenze previste per i contributi obbligatori.

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



## Art. 50 – Dimissioni

L'impiegato può recedere dal rapporto di lavoro, dandone preavviso al datore di lavoro nei termini stabiliti dall'art. 48, secondo modalità stabilite dalla legge<sup>4</sup>.


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

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

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

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

<sup>4</sup> Secondo quanto stabilito dal Ministero del Lavoro con Decreto 15/12/2015, in attuazione del D.Lgs. n. 151/2015, a decorrere dal 12 marzo 2016 i lavoratori intenzionati a rassegnare le dimissioni o a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro devono avvalersi esclusivamente di appositi moduli telematici resi disponibili attraverso il sito web istituzionale del Ministero del Lavoro. La comunicazione telematica delle dimissioni può essere operata, oltre che direttamente dal singolo lavoratore, anche per il tramite di alcuni soggetti abilitati (patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione) che trasmettono il modulo per conto del lavoratore.



**Art. 66 – Disposizioni generali  
Contratti territoriali**

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

I contratti territoriali devono disciplinare le seguenti materie:

- A) individuazione di figure impiegatizie diverse da quelle previste dall'art. 17 e loro inserimento nella classificazione del personale secondo le declaratorie ivi stabilite;
- B) lo "stipendio contrattuale mensile" per ciascuna categoria di impiegati a tempo pieno presso una sola azienda (ved. art. 28);
- C) gli importi mensili, in cifra fissa, che il datore di lavoro dovrà trattenere all'impiegato per la eventuale fornitura allo stesso dell'abitazione, luce, gas, telefono, legna ed altri generi in natura<sup>5</sup>, nonché l'ammontare della ritenuta per vitto, da effettuare agli impiegati conviventi in azienda;
- D) la fissazione di una indennità, comprensiva del mezzo di trasporto, per gli impiegati che alloggiano fuori azienda nel caso che l'abitazione offerta non risponda alle esigenze igienico-sanitarie;
- E) la determinazione del compenso, spettante all'impiegato nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli (ved. art. 34);
- F) la individuazione dei particolari tipi di azienda e delle particolari figure impiegatizie alle quali si deve riconoscere il rimborso spese nel caso di uso di un mezzo di trasporto proprio per raggiungere l'azienda;
- G) la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale nei diversi giorni, nonché le modalità e i criteri della variabilità dell'orario di lavoro (art. 19, commi 3, 4 e 5);
- H) la determinazione di una particolare indennità in sostituzione delle maggiorazioni previste per lavoro straordinario, festivo e notturno, nonché termini, quote e modalità di attuazione della 'banca delle ore' (art. 20, commi 5 e 6);
- I) la eventuale forfetizzazione delle trasferte di cui all'art. 35 stabilendone l'importo, i tempi e le modalità;
- L) la determinazione dell'indennità oraria per i rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a talune categorie impiegatizie (art. 11, comma 7);
- M) la corresponsione di una indennità forfetaria in caso di lavoro supplementare o di variazione dell'orario in attuazione delle clausole elastiche (art. 11, comma 14);
- N) la trasformazione da tempo pieno a part-time per lavoratrici madri o lavoratori padri (art. 11, comma 15).

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


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

Essi devono essere disdettati a mezzo raccomandata A.R. almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di mancata disdetta si intendono prorogati per un anno e così di anno in anno. La parte che ha dato disdetta deve comunicare all'altra le proposte per il rinnovo almeno 3 mesi prima.

Le trattative devono iniziare entro i due mesi successivi.

Anche al rinnovo dei contratti territoriali si applicano le disposizioni relative al raffreddamento del conflitto.

<sup>5</sup> I generi in natura prelevati dai dipendenti e forniti dall'azienda, sono valutati ai prezzi delle mercuriali della Camera di Commercio, Industria e Agricoltura, per vendita all'ingrosso, franco azienda, al momento del prelevamento.



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

Entro 6 mesi dal rinnovo contrattuale, le Organizzazioni territoriali delle parti contraenti provvedono alla stesura del testo coordinato del contratto territoriale con le modifiche ed integrazioni introdotte in sede del rinnovo stesso.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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



Allegato "B"

**Statuto Agriform**

**Organismo bilaterale per  
la formazione continua**

**Art. 1  
Costituzione**

E' costituita tra:

le Organizzazioni professionali degli imprenditori agricoli COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA e CIA da una parte

e

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori agricoli dipendenti FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA dall'altra,

una Associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36 e ss. del codice civile denominata "AGRIFORM".

**Art. 2**

**Scopi e finalità**


L'Associazione, costituita in applicazione dell'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli operai agricoli e florovivaisti, stipulato il 19 luglio 1995, e del Protocollo d'Intesa allegato A al CCNL Quadri ed Impiegati agricoli del 13.11.1996, non ha fini di lucro e si propone di promuovere e sostenere iniziative per la valorizzazione e lo sviluppo della professionalità degli addetti in agricoltura, tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993 e dall'Accordo per il lavoro del 24/9/1996.

In particolare "Agriform" ha i seguenti compiti:

- a) analizzare, promuovere ed organizzare la domanda di formazione dei lavoratori, progettando le tipologie dei corsi e definendo le modalità di fruizione degli stessi da parte dei lavoratori;
- b) individuare e proporre modelli di base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per i giovani apprendisti;
- c) progettare e promuovere iniziative volte all'intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale, anche attraverso iniziative pilota;
- d) promuovere il raccordo e la collaborazione con le strutture della pubblica istruzione e formazione (dell'Unione europea e Nazionale) al fine di stimolare una maggiore integrazione tra il mondo del lavoro e dell'istruzione, anche mediante esperienze e stages teorico pratici;
- e) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli enti competenti, degli strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- f) promuovere in particolare quelle attività formative che si collegano con l'ingresso nella vita attiva o con la riconversione a nuove attività o modalità di lavoro.

Conseguentemente per il raggiungimento dei suoi scopi l'AGRIFORM potrà:

1. organizzare incontri e convegni di studio, in materia di formazione, nazionali ed internazionali, nonché partecipare ad iniziative analoghe promosse da altri;

- 
2. monitorare l'azione formativa svolta dai soggetti preposti al fine di costituire un proprio centro di documentazione e di fornire ogni informazione utile alle Parti costituenti ad ogni livello;
  3. stimolare le organizzazioni territoriali aderenti alle Parti costituenti ad utilizzare strumenti idonei allo sviluppo della formazione a livello territoriale;
  4. stipulare accordi e convenzioni con Associazioni ed Organismi bilaterali, italiani ed esteri, nonché con altri soggetti pubblici e privati operanti nell'ambito della formazione;
  5. realizzare pubblicazioni utili ad informare sulle sue attività ed a diffondere contenuti e metodi formativi innovativi;
  6. attuare ogni altra iniziativa idonea al perseguimento delle finalità sociali ed a realizzare gli altri compiti che le Parti, a livello nazionale, dovessero decidere di attribuire all'AGRIFORM.

Per il raggiungimento dei suoi scopi, l'AGRIFORM potrà utilizzare le strutture operative dei soci fondatori e/o dotarsi di proprie autonome strutture operative.

**Art. 3**  
**Sede**

L'AGRIFORM ha sede legale ed operativa in Roma.

Essa potrà istituire proprie sedi secondarie e rappresentanze sia nel territorio nazionale che estero.

**Art. 4**  
**Durata**

L'AGRIFORM ha durata illimitata.

**Art. 5**  
**Soci**

Sono soci fondatori di AGRIFORM:

- le Organizzazioni Professionali degli imprenditori agricoli: COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA e CIA;
- le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori agricoli: FLAI-CGIL, FISBA-CISL, UILA-UIL e CONFEDERDIA.

**Art. 6**  
**Contributi**

L'AGRIFORM per il perseguimento dei propri scopi, dispone:

1. della contribuzione dei soci fondatori;
2. di contributi pubblici e privati;
3. di proventi derivanti da iniziative sociali.

**Art. 7**  
**Organi**

Sono Organi dell'AGRIFORM:

1. l'Assemblea;
2. il Comitato di Gestione;
3. il Presidente ed il Vice Presidente;
4. il Collegio dei Revisori dei Conti;
5. la Consulta.



**Art. 8  
Assemblea**

L'Assemblea è costituita dai soci fondatori in persona dei rispettivi legali rappresentanti o di loro delegati.

Ciascun socio dispone di un voto.

L'Assemblea ha tutti i poteri per la gestione straordinaria dell'Associazione.

Essa in particolare delibera, in via ordinaria:

1. sull'approvazione del rendiconto annuale e del preventivo di spesa;
2. sulla nomina delle cariche sociali;
3. sull'approvazione del Regolamento attuativo dello Statuto sociale;
4. sugli eventuali emolumenti da corrispondere ai componenti degli organi sociali;
5. sulla contribuzione sociale;
6. sull'approvazione annuale del piano di attività generale;
7. sulla richiesta di enti a far parte della Consulta ai sensi dell'art. 12;

ed in via straordinaria:

8. sullo scioglimento dell'Associazione e sulle modifiche statutarie.

Le competenze di cui ai punti da 1 a 8 non possono essere delegate al Comitato di Gestione.

L'Assemblea è convocata dal Presidente mediante invito, contenente ordine del giorno, data, ora e sede della riunione, inviato a ciascun componente almeno otto giorni prima.

Deve essere convocata con le stesse modalità su richiesta di almeno un terzo dei suoi componenti con l'ordine del giorno dagli stessi proposto.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente.

L'Assemblea ordinaria è regolarmente costituita con la presenza di almeno i 3/4 dei componenti, le deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

L'Assemblea straordinaria è regolarmente costituita con la presenza di tutti i componenti e le deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.

L'Assemblea nomina per ogni riunione un Segretario che redige specifico verbale.

Le deliberazioni risultano dal verbale assembleare sottoscritto dal Presidente e dal Segretario della riunione medesima.


**Art. 9  
Presidente e Vice Presidente**

L'Assemblea elegge al suo interno il Presidente e il Vice Presidente, scelti tra le Organizzazioni degli imprenditori e quelle dei Sindacati dei lavoratori alternativamente ed a rotazione all'interno di ciascuna di esse.

Essi durano in carica 3 anni.

Il Presidente ha la legale rappresentanza dell'Associazione di fronte a terzi ed in giudizio.





~~Il Presidente convoca le riunioni dell'Assemblea, del Comitato di Gestione e su delibera di quest'ultimo la Consulta.~~

~~Il Vice Presidente, in caso di assenza o di impedimento del Presidente, esercita tutte le funzioni demandate a quest'ultimo.~~

**Art. 10**  
**Comitato di Gestione**

~~Il Comitato di Gestione è costituito, oltre che dal Presidente e dal Vice Presidente dell'Associazione, da cinque componenti, nominati dall'Assemblea su designazione delle Organizzazioni che non hanno espresso il Presidente ed il Vice Presidente secondo il seguente criterio:~~

- ~~— due componenti espressione delle Organizzazioni Professionali degli imprenditori agricoli;~~
- ~~— tre componenti espressione dei Sindacati dei lavoratori agricoli.~~

~~I componenti del Comitato durano in carica tre anni.~~

~~Il Comitato nomina al suo interno e per ogni seduta un Segretario che redige specifico verbale.~~

~~Il Comitato di Gestione ha i poteri di ordinaria amministrazione dell'Associazione.~~

~~Esso in particolare decide la convocazione della Consulta; predispose il rendiconto annuale, il preventivo di spesa, il piano di attività generale ed il regolamento, trasmettendo i relativi atti all'Assemblea per l'approvazione.~~

~~Assume inoltre tutte le iniziative necessarie per l'esecuzione del piano di attività.~~

~~Il Comitato di Gestione ha competenza anche nelle materie espressamente delegate dall'Assemblea.~~

~~Il Comitato di Gestione si riunisce su convocazione del Presidente, inviata tramite posta, fax, telegramma o altro mezzo equivalente, almeno tre giorni prima ed è validamente costituito con la presenza dei 3/4 dei suoi componenti. Le sue deliberazioni sono valide se approvate da tutti i presenti.~~

~~Le deliberazioni risultano dal verbale della riunione sottoscritto dal Presidente e dal Segretario della riunione medesima.~~


**Art. 11**  
**Il Collegio dei Revisori**

~~Il Collegio dei Revisori dei Conti è costituito da tre componenti effettivi e due supplenti, designati dai soci fondatori secondo quanto previsto dai successivi commi.~~

~~Le Organizzazioni che hanno espresso il Presidente dell'Assemblea designano 2 revisori effettivi e 1 supplente.~~

~~Le altre designano 1 revisore effettivo e 1 supplente.~~

~~L'Assemblea nomina all'interno del Collegio il Presidente designato dalle Organizzazioni che non hanno provveduto alle designazioni del Presidente dell'Assemblea.~~



I componenti del Collegio durano in carica tre anni. Essi partecipano alle riunioni dell'Assemblea e del Comitato di Gestione.

Al Collegio dei Revisori dei Conti spetta il controllo legale di tutte le attività dell'Associazione.

Esso può essere integrato con ulteriori revisori fino ad un massimo di due effettivi e di un supplente con delibera dell'Assemblea, qualora quest'ultima ritenga opportuna la partecipazione al Collegio dei Revisori dei Conti di soggetti pubblici o privati erogatori di contributi.

**Art. 12**  
**Organi Consultivi**

E' Organo consultivo dell'AGRIFORM la Consulta.

La Consulta è composta dai rappresentanti dei soci fondatori, in ragione di due per ciascun socio, e dai rappresentanti degli Enti pubblici e privati, istituzioni scolastiche pubbliche e private, Enti locali, associazioni operanti nel campo dell'istruzione e della formazione che ne facciano richiesta e la cui ammissione sia stata deliberata dall'Assemblea, secondo le modalità stabilite dal regolamento, in ragione di uno per ogni soggetto.

La Consulta, presieduta dal Presidente o in sua assenza dal Vice presidente, esprime pareri e proposte sui programmi di attività dell'Associazione e sugli altri argomenti sottoposti all'esame della stessa da parte del Comitato di Gestione.

**Art. 13**  
**Patrimonio dell'Associazione**

Il patrimonio di AGRIFORM è costituito dalla quota versata in fase di costituzione dai soci fondatori, dai beni mobili e immobili che per acquisto, lascito, donazione o comunque per altre cause vengono in proprietà di AGRIFORM, da ogni somma di denaro, titolo o valori elargiti a titolo di liberalità da terzi pubblici o privati.

**Art. 14**  
**Esercizio sociale**

L'esercizio sociale si chiude al 31 dicembre di ciascun anno.

**Art. 15**  
**Avanzi di gestione**

Alla fine di ciascun esercizio, gli avanzi di gestione, detratte le eventuali destinazioni al Fondo di dotazione, saranno impiegati nell'esercizio successivo e destinati alle finalità dell'Associazione.

Sull'utilizzo del Fondo di dotazione delibera l'Assemblea.

**Art. 16**  
**Regolamento**

Il Comitato di Gestione predispose il Regolamento attuativo del presente Statuto e lo sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

**Art. 17**  
**Scioglimento**

Lo scioglimento di AGRIFORM è deliberato dall'Assemblea in seduta straordinaria.

In caso di scioglimento o di cessazione per qualsiasi causa, il patrimonio residuo sarà devoluto con delibera dell'Assemblea ad enti che svolgono attività ed iniziative assimilabili a quelle degli scopi di AGRIFORM.

**Art. 18**  
**Competenze**

Per ogni controversia legata al presente Statuto è competente il Foro di Roma.

**Art. 19**  
**Rinvio**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme dettate in materia dal Codice Civile e dalle leggi in vigore.





**Accordo interconfederale 11 febbraio 2004  
disciplina transitoria dei contratti di inserimento<sup>6</sup>**



Addì 11 febbraio 2004

Tra

~~CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA~~



e

CGIL, CISL, UIL, UGL



premesso che:

con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

le parti in epigrafe — nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti — convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

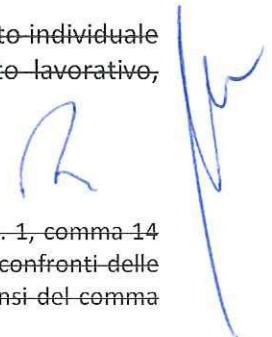


con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità




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



<sup>6</sup> Il contratto di inserimento di cui agli artt. 54-59 del d.lgs. 10.9.2003, n. 276 è stato abrogato dall'art. 1, comma 14 della legge 28.6.2012, n. 92. Secondo quanto previsto dal successivo comma 15 del citato art. 1, nei confronti delle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012 continuano ad applicarsi le disposizioni abrogate ai sensi del comma 14, nella formulazione vigente anteriormente alla data di entrata in vigore della legge n. 92 del 2012.







2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);

l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);

l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:



~~l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento; un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.~~

~~8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).~~

~~9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.~~



Allegato "L"

**ACCORDO DEL SETTORE AGRICOLO PER LA DISCIPLINA  
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE  
AI SENSI DEL D.LGS. N. 81/2015**

Le Parti – confermando la scelta condivisa di valorizzare la contrattazione collettiva applicandola a tutti i rapporti di lavoro dipendente, nonché l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a seguito dell'abrogazione del d. lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g) del d. lgs n. 81/2015 - definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 42, c. 5 del d. lgs. n. 81/2015.

**Forma e contenuto del contratto di apprendistato**

L'assunzione con rapporto di apprendistato professionalizzante deve essere effettuata a mezzo di atto scritto il quale specifichi: la durata del periodo di apprendistato, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il piano formativo individuale deve essere definito entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso sarà predisposto sulla base dello schema di cui all'allegato 1 del presente accordo.

**Destinatari**

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

È inoltre possibile assumere con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità.

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.

**Durata**

Fatto salvo il contratto di apprendistato a tempo determinato, il contratto di apprendistato disciplinato dal presente accordo non può avere una durata inferiore a sei mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata come segue:

**OPERAI**

Area	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	-	12 mesi	12 mesi	24 mesi

Per la terza area il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato limitatamente al livello professionale più elevato dell'area previsto dalla contrattazione provinciale.

#### IMPIEGATI

CATEGORIA	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
Prima	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Seconda	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Terza	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quarta	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
Quinta		12 mesi	12 mesi	24 mesi

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, comportano la proroga del termine del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto.

Durante lo svolgimento del rapporto, le parti possono recedere dal contratto di apprendistato solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

#### **Periodo di prova**

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è soggetto ad un periodo di prova pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva per la categoria finale di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

#### **Malattia e infortunio**

##### OPERAI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dagli articoli 61 e 62 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2010-2013.

##### IMPIEGATI

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato, al netto delle erogazioni degli istituti previdenziali ed assistenziali.

#### **Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento e il relativo trattamento economico del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è così determinato:

- nel primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo periodo: a livello di destinazione finale.

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo





indeterminato. Agli apprendisti impiegati spetta lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

È in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

### **Formazione**

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 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.

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.

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.

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.

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 2 del presente accordo.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore o un familiare coadiuvante.

Le Parti – al fine di dare piena ed immediata attuazione su tutto il territorio nazionale al rapporto di apprendistato professionalizzante – definiscono gli *standard* formativi per i profili professionali del settore agricolo come da allegato n. 3, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Tali profili formativi – per ciascuno dei quali sono elencate le relative competenze tecnico-professionali generali e specifiche – possono essere aggiornati e integrati dalle medesime Parti, anche col supporto tecnico del sistema bilaterale nazionale.







### **Apprendistato a tempo determinato**

Ai sensi dell'art. 44 c. 5 del d. lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro agricolo che svolgono la loro attività in cicli stagionali possono instaurare contratti di apprendistato anche a tempo determinato, limitatamente per le mansioni previste nell'area 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> di cui all'art. 31 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017 ed alle categorie 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup>, 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> di cui all'art. 16 del CCNL quadri e impiegati agricoli 2008-2011.

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio, dalla data di prima assunzione, entro 48 mesi. La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.








Fermo restando quanto previsto nel precedente paragrafo "Inquadramento e retribuzione", l'inquadramento ed il trattamento economico dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato a tempo determinato non può essere inferiore:

- per gli operai: a quello previsto per il livello professionale minimo dell'Area di destinazione;
- per gli impiegati: a quello previsto per la 4<sup>a</sup> categoria.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.



L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le modalità previste dalla contrattazione territoriale; in attesa della definizione di tale modalità, il diritto di precedenza è esercitato mediante invio al datore di lavoro di comunicazione scritta entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto.

La durata della formazione è riproporzionata in relazione alla durata del singolo rapporto di apprendistato.


Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 23 del CCNL operai agricoli e florovivaisti 2014-2017.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

#### **Disposizioni transitorie**

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 continua ad applicarsi la normativa del d.lgs. n. 167/2011 fino alla loro naturale scadenza.








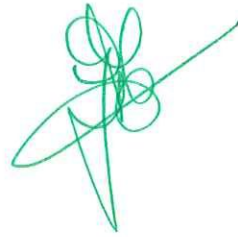
Ferme restando le competenze della legislazione regionale e del Ministero del lavoro attribuite dal D.Lgs. n. 81/2015, il presente accordo si applica, in quanto compatibile, anche all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica, e all'apprendistato di alta formazione e ricerca.



#### **Decorrenza**

Il presente accordo decorre dal 23 febbraio 2017

Roma, lì 23 febbraio 2017



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

1. DATI AZIENDA

Ragione sociale \_\_\_\_\_
Codice fiscale/P.IVA \_\_\_\_\_
Indirizzo sede legale \_\_\_\_\_
Indirizzo dell'unità operativa interessata \_\_\_\_\_
Telefono/Fax/E-Mail \_\_\_\_\_
Legale rappresentante \_\_\_\_\_
Cod. ATECO \_\_\_\_\_

2. DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome \_\_\_\_\_
Codice fiscale \_\_\_\_\_
Luogo e Data di nascita \_\_\_\_\_
Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_
Cittadinanza \_\_\_\_\_
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_
Telefono/Fax/E-Mail \_\_\_\_\_

3. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_
Eventuali esperienze lavorative \_\_\_\_\_
Eventuali periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) \_\_\_\_\_
b) \_\_\_\_\_
c) \_\_\_\_\_
d) \_\_\_\_\_
Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) \_\_\_\_\_

4. DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione \_\_\_\_\_
CCNL applicato \_\_\_\_\_
Durata del periodo di formazione \_\_\_\_\_
Qualifica contrattuale da conseguire \_\_\_\_\_
Progressione retributiva
Mesi 1^ periodo 2^ periodo 3^ periodo
Livello
Modalità di lavoro [ ] T. indeterminato [ ] T. determinato (n. mesi .....)

5. TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_
Codice fiscale \_\_\_\_\_
Livello di inquadramento (1) \_\_\_\_\_
Anni di esperienza \_\_\_\_\_
(1) nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio o familiare coadiuvante

6. CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a \_\_\_\_\_ ore per la durata del triennio secondo la disciplina applicabile in regione \_\_\_\_\_

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico - professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La formazione sopra indicata riferita alle competenze tecnico-professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire

7. MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

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

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data \_\_\_\_\_

Timbro e Firma del datore di lavoro

Firma dell'apprendista



**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

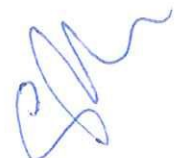
- d'aula
- e-learning
- on the job
- in affiancamento al tutor aziendale

Data	n. ore	contenuti formativi	firma apprendista	firma tutor aziendale

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista



## Profili formativi del settore agricolo

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale, nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto di definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

### Formazione formale – competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti, contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze/conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

#### Competenze relazionali

- valutare le competenze e le risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

#### Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali fondamenti economici e commerciali dell'impresa;
- conoscere le condizioni e i fattori fondamentali di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- conoscere il contesto di riferimento di un'impresa (clienti e fornitori, reti, mercato di riferimento, moneta europea, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, al mercato e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare le competenze imprenditoriali e di auto-imprenditorialità anche in forma associata.

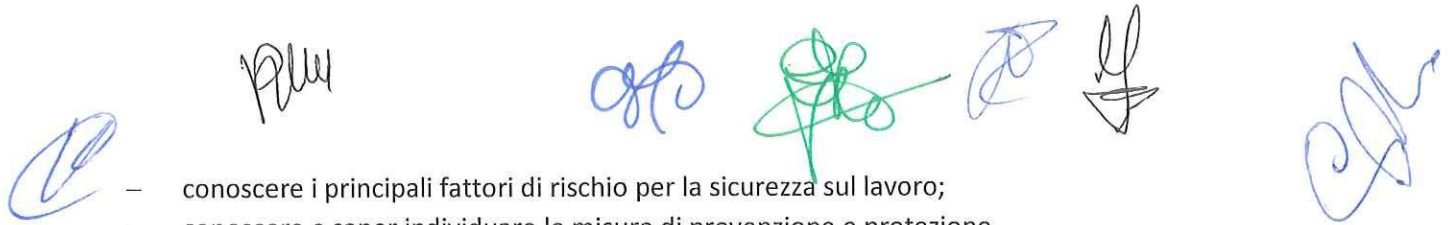
#### Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere i principi fondamentali della disciplina legislativa del rapporto di lavoro e i principali istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

#### Sicurezza sul lavoro (misure collettive)

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;





- conoscere i principali fattori di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

### Formazione formale – competenze a carattere professionalizzante

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

- 1) addetto area contabile, amministrativa
- 2) addetto area informatica
- 3) addetto area della produzione

Profilo formativo 1)

ADDETTO AREA CONTABILE – AMMINISTRATIVA

#### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- 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 misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

#### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici e i principali software applicativi, in particolare per le operazioni di calcolo e di video scrittura;
- acquisire le conoscenze e utilizzare, organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- avere una adeguata conoscenza delle normative e delle procedure da applicare in materia di dichiarazioni fiscali, contabilità generale e IVA, sistemi di pagamento e/o contrattualistica relativa alle operazioni che si svolgono con clienti e fornitori;
- acquisire le conoscenze e compilare documenti contabili o lettere di natura contabile/amministrativa/fiscale, moduli e distinte;
- conoscere e saper applicare i principi di amministrazione e gestione del personale.

Profilo formativo 2)

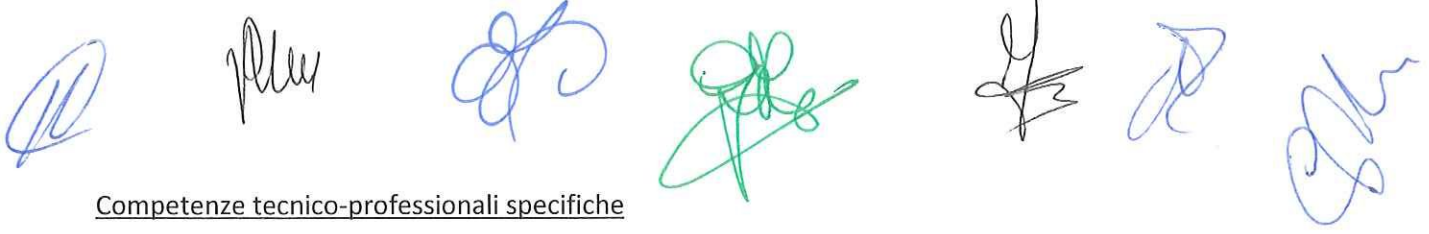
ADDETTO AREA INFORMATICA

#### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e il contesto aziendale;
- 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 saper utilizzare le misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.







### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e gestire i processi relativi alle operazioni da effettuare;
- conoscere la struttura *hardware* di un elaboratore elettronico;
- conoscere e utilizzare i principi della programmazione, i "linguaggi informatici" e la terminologia "tecnica" della propria area di attività;
- conoscere e utilizzare i sistemi di elaborazione elettronica di dati o i mezzi periferici che interagiscono con il sistema operativo principale;
- conoscere e applicare le tecniche in materia di sicurezza informatica.

Profilo formativo 3)

ADDETTO AREA DELLA PRODUZIONE

### Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere le tecniche fondamentali di direzione, amministrazione e gestione di aziende agrarie e zootecniche e di aziende di lavorazione e commercializzazione di prodotti agrari e zootecnici, ivi comprese le funzioni contabili e quelle relative all'amministrazione del personale addetto alla produzione;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti tecnici e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza e di protezione individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

### Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere e utilizzare le tecniche fondamentali di coltura, sull'alimentazione degli animali d'allevamento, sul controllo qualitativo delle produzioni agroalimentari;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche in materia di misura e di stima, di divisione di fondi rustici, delle costruzioni e delle aziende agrarie e zootecniche;
- conoscere e utilizzare le tecniche di valutazione dei danni alle colture, la stima di scorte e dei miglioramenti fondiari, la valutazioni degli interventi fitosanitari;
- conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione e collaudo di opere di miglioramento fondiario e di trasformazione di prodotti agrari e relative costruzioni secondo le tecnologie del momento.





Allegato "N"

**Accordo sindacale in materia di lavoro a termine in attuazione del rinvio legislativo  
di cui agli artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015**

Le Parti riconoscono che la stagionalità è una caratteristica strutturale del lavoro in agricoltura e che il concetto di attività stagionale – sempre presente nel settore primario – si è nel tempo significativamente ampliato, estendendosi da una stagionalità legata ai cicli biologici naturali a una stagionalità collegata allo sviluppo, alla diffusione e all'allargamento delle attività connesse.

In relazione alla particolarità del settore agricolo le Parti, in attuazione dei rinvii legislativi alla contrattazione nazionale previsti dagli artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui agli artt. 19 comma 2 e 21 comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, e la disciplina sul numero complessivo dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, non trovano applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, anche per tutte le altre attività legate ai cicli biologici naturali, alle esigenze dell'organizzazione tecnico-produttiva e alle caratteristiche peculiari del comparto aziendale.

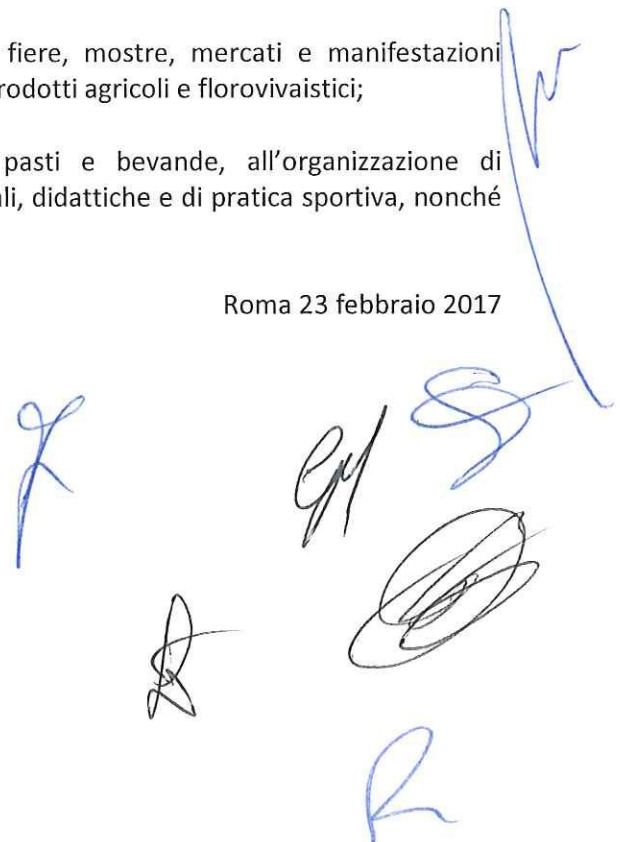
Pertanto, in relazione a quanto sopra esposto, la disciplina di cui ai citati artt. 19 c. 2, 21 c. 2 e 23 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015, non trova applicazione per i contratti di lavoro riconducibili all'attività stagionale in senso ampio e cioè alle attività produttive concentrate in periodi dell'anno e finalizzate ad assecondare i cicli biologici naturali, ovvero a rispondere a una intensificazione della domanda per ragioni collegate alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo - pubblicitarie per un periodo di tempo limitato.

Le Parti, quindi, a titolo esemplificativo indicano di seguito le fattispecie rispondenti ai criteri sopra concordati:

- attività stagionali connesse ai cicli di produzione, lavorazione, spedizione e/o commercializzazione di prodotti agricoli e florovivaistici;
- attività connesse allo svolgimento o alla partecipazione a fiere, mostre, mercati e manifestazioni finalizzate alla promozione e commercializzazione di mezzi e prodotti agricoli e florovivaistici;
- attività connesse all'ospitalità, alla somministrazione di pasti e bevande, all'organizzazione di degustazioni di prodotti aziendali, di attività ricreative, culturali, didattiche e di pratica sportiva, nonché escursionistiche e di ippoturismo.

Roma 23 febbraio 2017

Confagricoltura  
Coldiretti  
CIA  
Confederdia  
Flai-Cgil  
Fai-Cisl  
Uila-Uil







**LINEE GUIDA**  
**PER LE EROGAZIONI DI SECONDO LIVELLO**  
**LEGATE ALLA PRODUTTIVITÀ**

***Premessa***

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale.

Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione – che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali – sono nel tempo cresciute ed hanno assunto caratteri strutturali.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il *gap* esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione Europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

Nel nostro sistema negoziale, tuttavia, la contrattazione collettiva di secondo livello, che è territoriale, solo raramente è riuscita a prevedere erogazioni legate alla produttività, coi requisiti previsti dalla legislazione incentivante.

Nella maggior parte dei casi si è trattato di erogazioni difformi dal modello previsto dalla legge (e aventi natura di aumento retributivo) e che non danno diritto agli sgravi fiscali e contributivi correlati.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della nostra contrattazione di secondo livello è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello territoriale – e dunque in modo esteso per un numero rilevante di aziende con caratteristiche ed andamenti diversificati – modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

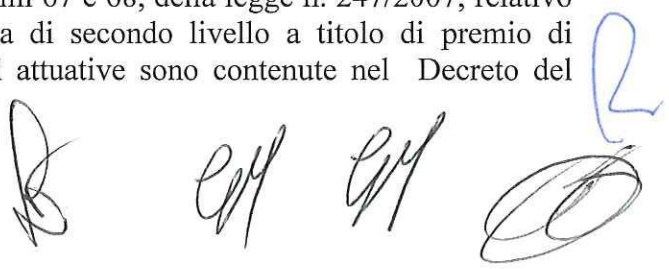
Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che - ferma restando l'autonomia delle Parti a livello territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL – possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali.







***Normativa***

A livello normativo, a partire dal 1997, sono stati previsti sgravi contributivi e fiscali sul premio di risultato, con diverse disposizioni legislative.



Da ultimo, l'art. 4, commi 28-29, della legge n. 92/2012 (cd. Riforma Fornero) ha reso stabile il regime di sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, relativo alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività (per l'anno 2015 le relative disposizioni attuative sono contenute nel Decreto del Ministero del Lavoro del 8 aprile 2015).








La normativa riconosce, in particolare, lo sgravio di 25 punti percentuali dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e lo sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, sulle erogazioni che presentino le seguenti caratteristiche:


- siano previste dai contratti collettivi aziendali ovvero di secondo livello;
  - siano incerte nella corresponsione o nell'ammontare;
  - siano correlate alla misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti dal contratto collettivo come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.
- 
- 

Allo stesso modo, il legislatore ha adottato, sin dal 2008, misure sperimentali di tipo fiscale per l'incremento della produttività del lavoro.

Da ultimo l'art. 1, c. 182-189, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), come modificato dall'art. 1, c. 160-162, della legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017), ha disciplinato strutturalmente il regime della speciale agevolazione fiscale (aliquota IRPEF sostitutiva del 10%) per le erogazioni premiali erogate sulla base di previsioni della contrattazione collettiva di secondo livello.




Le relative disposizioni sono state attuate per le erogazioni premiali effettuate nel 2016 e negli anni successivi con Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e con circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.



Il Decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo di secondo livello, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.


Sulla base dell'esperienza e della prassi applicativa pregressa, deve comunque ritenersi che le erogazioni che presentano le (stringenti) caratteristiche per beneficiarie delle agevolazioni contributive, rispondano di norma anche ai criteri stabiliti per la detassazione (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 15 del 3.04.2013).

Gli accordi relativi alle erogazioni premiali devono essere depositati presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro nei termini previsti dalla legislazione vigente.







### **Aspetti contrattuali**


Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i quadri e gli impiegati agricoli, coerentemente con quanto indicato dal legislatore, all'art. 2, stabilisce che *“Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL hanno elaborato linee guida utili a definire modelli di premio di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge (All.to n...).* Le linee guida così definite potranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, in modo tale da consentire comunque l'accesso al particolare regime agevolato fiscale e contributivo”.



È evidente dunque la volontà del contratto nazionale di affidare al secondo livello di contrattazione la definizione di erogazioni legate alla produttività che abbiano quelle caratteristiche previste dalla legge (incertezza, misurabilità, etc.) per poter intercettare le agevolazioni di carattere fiscale e contributivo.







È il caso di precisare che si tratta di qualcosa di diverso rispetto alla normale definizione della dinamica retributiva finalizzata alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, compito pure affidato, per il secondo biennio, ai contratti territoriali .

Le erogazioni premiali infatti - a differenza dei normali incrementi retributivi - non sono finalizzate alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, bensì ad aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Esse dunque vengono riconosciute solo al verificarsi delle condizioni previste dal contratto.

### ***Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività***

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto territoriale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

A mero titolo esemplificativo si elencano, qui di seguito, alcuni possibili indicatori di riferimento, con la relativa fonte:

- valore della produzione agricola (fonte: Istituto Tagliacarne; INEA)
- prezzi alla produzione e all'ingrosso, verificando gli scostamenti in più o in meno e ricavando le relative percentuali (fonte: Camere di Commercio)
- andamento del mercato all'ingrosso dei prodotti, verificando le contrattazioni e i quantitativi e ricavandone le percentuali in più o in meno (fonte: Camere di Commercio);
- valore aggiunto agricolo ai prezzi di base (fonte: Camere di Commercio);
- livello di occupazione in termini di numero di lavoratori e giornate lavorate, verificando gli scostamenti in aumento o in diminuzione e quantificandone le percentuali (fonte: INPS o ISTAT);
- ...

Naturalmente è preferibile che vengano scelti almeno due degli indicatori sopra elencati, stabilendo anche il rapporto tra di loro.

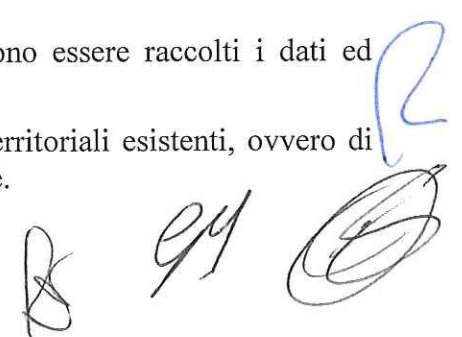
È evidente che si tratta solo di un'elencazione esemplificativa e che altri parametri significativi potranno essere individuati dalle Parti a livello territoriale, determinando anche l'incidenza dei riferimenti sopra citati, sempreché si tratti di parametri certi e oggettivamente rilevabili.


### ***Procedura***

La verifica delle condizioni indicate dal contratto collettivo territoriale per la corresponsione del premio richiede - oltre all'acquisizione del dato ufficiale di riferimento - una complessa valutazione dei rapporti tra i diversi indicatori selezionati.

Sorge quindi la necessità di individuare una sede nella quale possono essere raccolti i dati ed effettuate le valutazioni necessarie.

La sede più opportuna, a nostro avviso, è quella degli osservatori territoriali esistenti, ovvero di appositi tavoli tecnici, in cui siedono tutti gli attori della contrattazione.





A detti soggetti potrà essere demandata la raccolta e verifica dei dati, nonché la dichiarazione di sussistenza (o meno) dell'incremento di produttività, qualità o di altri elementi di competitività che determina la corresponsione dell'erogazione premiale.

Il premio di produttività territoriale, nel caso in cui le parti dichiarino la sussistenza degli elementi per la sua corresponsione, potrà essere erogato all'inizio dell'anno solare successivo a quello di riferimento.

Il premio di risultato può competere sia ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che ai lavoratori assunti a tempo determinato.

### **Casi di esclusione**

L'individuazione di indicatori a livello territoriale, ancorché distintamente per settore merceologico, comporta l'inevitabile rischio di valutazioni di tipo medio e massivo che possono prescindere dal reale andamento delle singole imprese operanti nel territorio e/o nel settore merceologico di riferimento.

Sussiste quindi la necessità di individuare, preventivamente, dei casi oggettivi di esclusione dall'obbligo di corresponsione del premio, laddove ne scattino i presupposti, per le aziende che si trovino in determinate situazioni.

E così, a mero titolo di esempio, nei contratti territoriali potrà essere prevista l'esclusione dall'obbligo per le aziende:

- rientranti nei territori in cui sia stato dichiarato dalle competenti autorità nazionali e/o territoriali lo stato di calamità;
- la cui produzione prevalente rientra in comparti produttivi per i quali è stato dichiarato, nei modi e nei tempi previsti dalla legge, lo stato di crisi e/o lo stato di emergenza per rischio sanitario;
- in crisi interessate da processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione nell'anno di riferimento, nonché da contratti di solidarietà di tipo difensivo;
- in fase di *start-up* per la durata di \_\_\_\_\_.

