

[indietro](#)

## VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2012 il giorno 19 del mese di novembre, 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 4 giugno 2008.

I nuovi articoli concordati, i cui testi sono allegati al presente verbale per complessive n. 21 pagine, riguardano le seguenti materie:

- *Struttura e assetto del contratto (art. 2);*
- *Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo (art. 3);*
- *Periodo di prova (art. 8);*
- *Rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 10);*
- *Apprendistato professionalizzante o di mestiere (art. 13);*
- *Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro (art. 15);*
- *Permessi (art. 23);*
- *Retribuzione (art. 27);*
- *Previdenza e assistenza - Tutela della maternità - Assegni familiari (art. 36);*

- *Aspettativa (art.45);*
  
- *Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 47);*
  
- *Pari opportunità (art.....);*
  
- *Riunioni in azienda (art.....);*
  
- *Riforma degli strumenti delle attività bilaterali (art.....).;*

Le parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 30 giugno 2013.

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

## **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. 27 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. 64 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. 27, 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. 27.

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.

### ***Impegno a verbale***

Al fine di favorire la diffusione delle erogazioni legate alla produttività, le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a concordare entro un anno dal rinnovo del presente CCNL 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. Le linee guida così definite potranno essere adottate e/o riadattate 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 2012 al 31 dicembre 2015 e si intende tacitamente rinnovato di

anno in anno qualora non venga disdettato, 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 4 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 3 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. 8 - Periodo di prova***

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. In mancanza di questo l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti territoriali per la categoria cui l'impiegato stesso appartiene in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> categoria e in mesi 2 per gli impiegati di 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> categoria.

Per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 1° dicembre 2012 il periodo di prova è fissato in mesi 6 per gli impiegati di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> categoria, in mesi 5 per gli impiegati di 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> categoria e in

mesi 3 per gli impiegati di 5

a

e 6

a

categoria.

Appena avvenuta l'assunzione dell'impiegato, il datore di lavoro deve farne denuncia all'ENPAIA e all'INPS.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza e alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

I relativi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso, in tal caso l'impiegato deve, entro trenta giorni, rilasciare l'abitazione eventualmente fornitagli.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma e il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 22, 31 e 50 del presente contratto.

Qualora il recesso venga effettuato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto, per sé e per i propri familiari, al rimborso delle spese di viaggio necessario a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di mobilio, sempre che il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.



**Art. 10 - Rapporti di lavoro a tempo parziale**

Tenute presenti le norme del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 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.

Nelle ipotesi di part-time di tipo verticale o misto (limitatamente alle giornate ad orario pieno) 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 impiegate 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. I, 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 flessibile) 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.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto 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 (clausola flessibile) e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausola elastica) 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 risultare da uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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 5 giorni. In caso di oggettiva urgenza il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni.

Le ore di lavoro prestate in attuazione delle clausole elastiche o flessibili 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 di età inferiore ai tre anni, con facoltà di ripristinare al termine del periodo il rapporto a tempo pieno.

***Art. 13 - 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 per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere (Allegato n....), gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

***Art. 15 - Impegni delle parti in relazione al mercato del lavoro***

Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL per alcuni istituti previsti dal d.lgs. 276/2003 il quadro regolamentare è ancora in via di definizione, le parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dal completamento della disciplina normativa di ciascun istituto per definire gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva.

***Art 23 - 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 motivi familiari o per altri casi. I predetti permessi possono essere goduti anche in modo frazionato.

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

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

### ***Art. 27 - Retribuzione***

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 64)
  
- Indennità di contingenza (art. 29)
  
- Elemento distinto della retribuzione (EDR)
  
- Minimo di stipendio integrativo

- Aumenti periodici di anzianità (art. 30)

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

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

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

Lo "stipendio contrattuale mensile", definito dai contratti territoriali per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all'art. 16 del presente contratto è costituito da:

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

**AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI**

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2011, previsti per ciascuna categoria di impiegati, rinnovati in applicazione del CCNL 4 giugno 2008, sono incrementati a decorrere dal 1° dicembre 2012 del 2,6 per cento e a decorrere dal 1° settembre 2013 del 2,9 per cento.

## **MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE**

I minimi nazionali di stipendio mensile conglobato<sup>1</sup> per le diverse categorie di impiegati, 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, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 11, 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi di cui alla tabella 1 trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 4 giugno 2008, dalla data che sarà fissata nel rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2015; per gli altri contratti territoriali dal 1° dicembre 2012 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo (vedi Tab. I) 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 4 giugno 2008, fermo

restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile conglobato per le diverse categorie di impiegati, si applicano a decorrere dal 1 ° dicembre 2012.

*Tab.1*

**Categorie**

**Minimi nazionali di stipendio mensile conglobato a decorrere dal 1 °/12/2012**



1°

2°

3°

4°

5°

6°

1.410,96

1.289,37

1.186,05

1.117,49

1.069,53

1.018,20

<sup>1</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 del 4.6.2008).

**Art. 36 - Previdenza e assistenza - Tutela della maternità - Assegni familiari**

**a) ENPAIA**

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente Contratto sono tenuti ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti alla Fondazione Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura (ENPAIA) che ha sede in Roma, Viale Beethoven 48, per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra-professionali;

2) trattamento di previdenza (rischio morte e quota a risparmio);

3) fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto.

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova e di tirocinio, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete dell'impiegato, la descrizione dettagliata delle mansioni affidate, la qualifica attribuita, nonché la retribuzione lorda di cui all'art. 27 del presente contratto.

Le variazioni che intervengono nella qualifica e nella retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi.

I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico degli impiegati.

La parte di contributo a carico degli impiegati è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione degli stessi impiegati.

I contributi sono calcolati dall'Ente in base alla retribuzione lorda anzidetta e, comunque, in base ad una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'Ente nei modi e nei termini di cui alla legge sopra menzionata.

## **b) INPS**

I datori di lavoro - in base alla legislazione vigente - debbono altresì procedere all'iscrizione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) - sede provinciale - degli impiegati dipendenti per le forme di assicurazione e di previdenza sociale stabilite dalla normativa vigente.

I datori di lavoro debbono, previa domanda da inoltrare all'INPS, su apposito modulo, provvedere:

- a versare i contributi base e percentuali per l'assicurazione invalidità e vecchiaia e superstiti e per altre forme assicurative e previdenziali, commisurati alla retribuzione globale effettivamente corrisposta e, comunque, nel rispetto dei minimali di retribuzione imponibile stabiliti per legge.

Il versamento di tali contributi deve essere effettuato nei termini e nei modi di legge.

Per la Cassa integrazione valgono le norme della legge n. 223 del 1991.

### **c) Tutela della maternità**

A decorrere dal 1° dicembre 2012 il datore di lavoro è tenuto ad integrare l'indennità riconosciuta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento del 100 per cento della retribuzione alla quale la lavoratrice/il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione.

### **Art. 45 - Aspettativa**

Nelle aziende con oltre 3 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova,

che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocumento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti degli artt. 30, 47 e 50 del presente contratto.

Nello stesso momento, nell'ambito della stessa azienda, può beneficiare dell'aspettativa un solo impiegato.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Nell'arco di un quinquennio non può essere richiesto dallo stesso impiegato un periodo di aspettativa che complessivamente superi i sei mesi.

Per quanto riguarda l'aspettativa di impiegati chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, si applicano le disposizioni dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni.

#### ***Art. 47 - Preavviso di risoluzione del rapporto***

La risoluzione del rapporto di impiego per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento quanto nel caso di dimissioni e salvo le ipotesi di giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, dall'una all'altra parte, nei seguenti termini.

#### **In caso di licenziamento**

Per gli impiegati di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> categoria

- a) 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;
- d) 9 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;
- e) 12 mesi per anzianità di servizio oltre 15 anni.

Per gli impiegati di 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> categoria

- a) 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;
- c) 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

d) 7 mesi per anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

e) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Per il personale assunto a decorrere dal 1° dicembre 2012

Per gli impiegati di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> categoria

A. 2 mesi per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;

B. 4 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;

C. 6 mesi per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

D. 9 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni

Per gli impiegati di 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> categoria

A. 1 mese per anzianità di servizio non superiore a 2 anni;

B. 3 mesi per anzianità di servizio dai 2 ai 5 anni;

C. 5 mesi per anzianità di servizio dai 5 anni ai 10 anni;

D. 7 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

### **In caso di dimissioni**

a) 2 mesi per l'impiegato di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> categoria;

b) 1 mese per l'impiegato di 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup> e 6<sup>a</sup> categoria.

I termini di preavviso decorrono, in ogni caso, dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso è dovuta, dall'una all'altra parte, una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale corrispondente al periodo di omesso preavviso.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c., la stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del dipendente.

Durante il periodo del preavviso, anche se sostituito dalla relativa indennità, permangono tutte le disposizioni economiche e normative previste dalle leggi e dai contratti collettivi in vigore.

La indennità sostitutiva del preavviso va considerata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga per accordo delle parti che ne convengano



la immediata cessazione, viene meno l'obbligo del reciproco preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Ove l'impiegato rinunci in tutto od in parte ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, l'impiegato dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando in tal caso al dipendente la corrispondente indennità sostitutiva.

Nel caso di licenziamento e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio in azienda per un periodo massimo di due mesi dalla data di notifica della intimazione del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso nel caso di licenziamento, il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altra occupazione. Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato.

### ***Art. ... - Pari opportunità***

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

**Art. ... - Riunioni in azienda**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue regolarmente retribuite.

Le riunioni sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali su materie di interesse sindacale e del lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo avviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Per le aziende ove sono state costituite le RSU si rinvia all'apposito Protocollo (allegato... ).

**Art. .. - Riforma degli strumenti delle attività bilaterali**

Impegni delle parti

Le Parti, al fine di garantire una effettiva, organica ed estesa applicazione delle intese contrattualmente definite in materia di mercato del lavoro, di attività mutualistiche, assistenziali e di servizio contrattuale in favore dei quadri ed impiegati agricoli nonché per razionalizzare gli strumenti gestionali esistenti e sviluppare le relazioni bilaterali, convengono di istituire, all'atto della stipula del CCNL, una Commissione bilaterale composta da 7 membri, con il compito di:

- monitorare la situazione esistente con riferimento agli enti e organismi bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva del settore agricolo;
- verificare la coerenza e funzionalità della composizione e dei compiti attribuiti a ciascun ente e di quelli effettivamente svolti, con il complessivo sistema degli enti bilaterali delineato dalle intese contrattuali nel tempo raggiunte e con le disposizioni legislative nel frattempo intervenute;
- elaborare una proposta organica di riordino e razionalizzazione degli enti e organismi bilaterali, anche mediante il loro accorpamento, con l'obiettivo di una maggiore funzionalità ed efficacia ad essi demandate.

La proposta elaborata dalla Commissione sarà sottoposta alle parti stipulanti il presente contratto entro il 30.06.2013.