



Confederazione Europea di Unità del Quadro

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE AGRICOLE, AGRITURISTICHE, FATTORIE DIDATTICHE - SOCIALI E FLOROVIVAISTE COSTITUITE ANCHE IN FORMA COOPERATIVA

VIGENZA CONTRATTUALE

Dal 01 FEBBRAIO 2021 al 01 FEBBRAIO 2024.

PARTE DATORIALE

UCI - Unione dei Coltivatori Italiani;

E.R.S.A.F. - Ente di Ricerca Scientifica ed Alta Formazione;

A.I.C. - Associazione Italiana Coltivatori;

FENAIPA ITALIA - Federazione Nazionale Italiana delle Aziende, delle Imprese, dei Professionisti e dei Lavoratori Autonomi



PARTE SINDACALE

CEUQ - Confederazione Europea dei Quadri e Dirigenti

UIC - Unione Italiana Cittadini;

CONFEDIR - Confederazione Autonoma dei Dirigenti Quadri e Direttivi

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale.

I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.



CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



VERBALE DI COSTITUZIONE DELLE PARTI

Le OO. SS. ritengono di voler precisare che in data 19/09/2020 le sottoscritte parti sociali hanno costituito una Commissione Tecnica Paritetica per addivenire ad un miglioramento delle condizioni di lavoro in campo agricolo e definire un Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle aziende agricole, agrituristiche e florovivaiste costituite anche in forma cooperativa.

I rappresentanti appartenenti alla suddetta Commissione Paritetica sono così definiti:

- MONACO Michele per E.R.S.A.F. - Ente di Ricerca Scientifica ed Alta Formazione;
- IPPOLITO Maddalena e DI TULLIO Pietro per CEUQ - Confederazione Europea dei Quadri e Dirigenti;
- POERIO Michele per CONFEDIR;
- GUERCIA Pierluigi per FENAIPA Italia;
- MALINCONICO Giovanni per UIC – Unione Nazionale Cittadini;
- SERPILLO Mario per UCI - Unione dei Coltivatori Italiani;
- SANTOLIANNI Giuseppino per A.I.C. - Associazione Italiana Coltivatori.

I lavori della presente Commissione Paritetica hanno portato alla stesura definitiva del CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE AGRICOLE, AGRITURISTICHE E FLOROVIVAISTE COSTITUITE ANCHE IN FORMA COOPERATIVA e sottoposto alla firma delle parti sociali;

pertanto il giorno VENTUNO del mese di GENNAIO dell'anno 2021 presso la sede dell'E.R.S.A.F. in Roma, Piazza del Popolo n° 18 si sono riunite le seguenti OO.SS.:

PARTE DATORIALE:

UCI - Unione dei Coltivatori Italiani, rappresentata dal Presidente Nazionale Serpillo Mario;

E.R.S.A.F. - Ente di Ricerca Scientifica ed Alta Formazione, rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Monaco Michele;

A.I.C. Associazione Italiana Coltivatori, rappresentata dal Presidente Santoianni Giuseppino;

FENAIPA ITALIA - Federazione Nazionale Italiana delle Aziende, delle Imprese, dei Professionisti e dei Lavoratori Autonomi, rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Manzi Michele;

E

PARTE SINDACALE:

CEUQ - Confederazione Europea dei Quadri e Dirigenti, rappresentata dal Presidente Nazionale Pietro di Tullio;

UIC – Unione Nazionale Cittadini, rappresentata dal Segretario Nazionale Malinconico Giovanni;

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



CONFEDIR - Confederazione Autonoma dei Dirigenti Quadri e Direttivi, rappresentata dal Segretario Generale Poerio Michele

per rendere ufficializzare la stesura del C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende agricole, agrituristiche, fattorie didattiche - sociali e florovivaiste costituite anche in forma di cooperative, valido per il triennio economico e normativo dal 02/2021 al 02/2024.

Roma 21/01/2021

Le Parti Sociali firmatarie:

ERSAF, FENAIPA ITALIA, UCI, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR



CEUQ
IL PRESIDENTE



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatouic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatouic.it
www.sindacatouic.it



CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



PREMESSA

ERSAF, FENAIPA ITALIA, UCI, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

ERSAF, FENAIPA ITALIA, UCI, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni sindacali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti. In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza parte integrante della presente intesa.

Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni sindacali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle aziende e dei lavoratori in tutti i settori economici, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto sopra premesso **ERSAF, FENAIPA ITALIA, UCI, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR** convengono e sottoscrivono quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.

Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni sindacali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da **ERSAF, FENAIPA ITALIA, UCI, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR**, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi precedente e posteriore alla pandemia provocata dal virus SARS Cov2. Un nuovo sistema di relazioni sindacali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.

Le Parti confermano la necessità di relazioni sindacali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.

Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.

Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e di bilateralità contrattuale.

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100990581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindaca.uic.it
Pec: segreteria@pec.sindaca.uic.it
www.sindacatuic.it



Si concorda che per il raggiungimento dei predetti obiettivi sarà necessario una condivisione dei mezzi e delle professionalità delle presenti OO. SS., che ai fini dei riconoscimenti necessari alla Rappresentatività e al Riconoscimento le due Confederazioni nel rispetto delle relative autonomie potranno condividere sedi e servizi.

IL MODELLO CONTRATTUALE

Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.

Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni

- tra di esse alternative
- aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare - non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico - che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo

PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni sindacali, è uno dei compiti del sistema delle relazioni.

CONFEDIR

Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma, Italia
E-mail: info@unioneitaliani.it
Per saperne di più: www.unioneitaliani.it



Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell'impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, -ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del welfare contrattuale in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

I modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production- organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.

La flessibilità del mondo del lavoro, l'esperienza acquisita in tempi di pandemia da Covid19 ed infine le miglorie nel campo dell'accesso alla banda larga ed ai sistemi informatici di comunicazione, rende necessaria una valutazione del sistema di smart working come modalità alternativa e preferenziale di lavoro d'ufficio.

I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione

PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse (anche in modalità sperimentale) forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

1. la modalità di adesione nel rispetto della volontà dei singoli

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



2. le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

1. Promuovere le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
2. Selezione mirata del personale;
3. Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
4. Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
5. Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione delle parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale e di sviluppo di relazioni sindacali innovative.

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative ca-progettate e ca-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

PREMI DI RISULTATO

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

IL RAPPORTO DI LAVORO

La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di intervento:

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dai CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di **ERSAF, FENAIPA ITALIA, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR** per promuovere un rilancio di un progetto di politiche di sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive e alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

LA BILATERALITA'

Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni sindacali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.

Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.

Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.

Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.

La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.

Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.

Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:

- previdenza complementare;
- formazione permanente e continua;
- assistenza sanitaria integrativa;
- welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
- salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97410093058



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@uicittadini.it



Le parti convengono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali istitutive.

Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie fa separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.

Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi.

È obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

Roma 21/01/2021

Le Parti Sociali firmatarie:

ERSAF, FENAIPA ITALIA, UCI, AIC, CEUQ, UIC e CONFEDIR



CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Rom
C.F. 97100930594



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it

ART. 1 - PARTE ECONOMICA

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto la seguente parte economica:

DIRIGENTI

Livello Paga base contrattuale

Al 02/2021

- **Dirigente area Ricerca Scientifica** € 4.925,12 (per i dirigenti area ricerca scientifica che già ricoprono tale qualifica alla data di rinnovo del presente CCNL)
- **Dirigente area Ricerca Scientifica** €4.805,00 (per i dirigenti che ricoprono l'incarico a partire dal 12/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)
- **Dirigente Amministrativo** €4.480,12
- **Dirigente Amministrativo** €4.595,00 (per i quadri di direzione che ricoprono l'incarico a partire dal 12/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)

QUADRI

Livello Paga base contrattuale

Al 02/2021

- A) **Quadri** €3.472,18 (per i quadri che già ricoprono tale qualifica alla data di rinnovo del presente CCNL)
- B) **Quadri** €3.387,50 (per i quadri che ricoprono l'incarico a partire dal 02/2021, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)
- A) **Quadri di Direzione** €3.633,62 (per i quadri di direzione che già ricoprono tale qualifica alla data di rinnovo del presente CCNL)
- B) **Quadri di Direzione** €3.545,00 (per i quadri di direzione che ricoprono l'incarico a partire dal 12/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Rom
G.F. 97100930



Impiegati e Operai

paga base contrattuale Al 02/2021
SINDACATO ITALIANO CITTADINI
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacato.it
Pec: segreteria@sindacato.it
www.sindacato.it



D	€ 1.647,94
C	€ 1.567,22
B	€ 1.440,22
A	€ 1.357,35

ART. 2 - ENTE BILATERALE

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di istituire ed adottare per il presente CCNL l'Ente Nazionale Bilaterale Agricoltura e Pesca in sigla ENBAP, costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

ART. 3 - FONDO INTERPROFESSIONALE

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di definire in seguito mediante verbale d'accordo il Fondo interprofessionale da adottare per tutto quello che prevede la normativa vigente.

ART. 4 - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE

Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni e ss.ii.mm. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 21 FEBBRAIO 2021

CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatouci.it
Pec: segreteria@pec.sindacatouci.it
www.sindacatouci.it

INDICE

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Articolo 1 - Protocollo d'intesa Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Articolo 2 - Campo di applicazione

Articolo 3 - Classificazione del Personale

Articolo 4 - Rimandi

Articolo 5 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Articolo 6 - Condizioni di miglior favore

Articolo 7 - Contributo Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.)

Articolo 8 - Decorrenza e durata

Articolo 9 - Incontri informativi tra le parti

Articolo 10 - Mobilità

Articolo 11 - Contrattazione Aziendale

Articolo 12 - Consiglio di Sorveglianza

Articolo 13 - Conciliazione

Articolo 14 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Articolo 15 - Pari opportunità

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Sezione I - Il sistema di classificazione del personale

Articolo 16 - Considerazioni ed obiettivi

TITOLO III

REGOLAMENTO AREA DIRIGENTI E QUADRI

Sezione I - Inquadramento



CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Articolo 17 - Dirigenti

Articolo 18 - Periodo di prova del Dirigente

Articolo 19 - Preavviso per il licenziamento del Dirigente

Articolo 20 - Quadri classificazione

Articolo 21 - Quadri

Articolo 22 - Variazioni di Mansioni o Qualifica

Articolo 23 - Norma di Tutela

Articolo 24 - Quadri di direzione

Articolo 25 - Accesso alla Qualifica

Articolo 26 - Tutela

Articolo 27 - Addetti Responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori

Articolo 28 - Ricercatori e personale ad alto contenuto tecnologico-professionale

Articolo 29 - Definizione di Ricercatore

Articolo 30 - Definizione di lavoratore ad alto contenuto tecnologico-professionale

Articolo 31 - Periodo sabbatico

Articolo 32 - Norme di tutela

Sezione II - Trattamento retributivo

Articolo 33 - Retribuzione

Articolo 34 - Indennità di funzione

Articolo 35 - Premio di produttività

Sezione III - Nuova Contrattualizzazione

Articolo 36 - Contratti per fasce d'età e per genere

Articolo 37 - Apprendistato

Articolo 38 - Promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

TITOLO IV



Handwritten signature



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatouic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatouic.it
www.sindacatouic.it

Handwritten signature



REGOLAMENTO PER IMPIEGATI ED OPERAI ovvero AREA AUSILIARE E TECNICO-OPERATIVA

Sezione I - Inquadramento

Articolo 39 - CATEGORIA A (Operatore Generico)

Articolo 40 - CATEGORIA B (Operatore Qualificato)

Articolo 41 - CATEGORIA C (Operatore Specializzato)

Articolo 42 - CATEGORIA D (Impiegato)

Sezione II - Trattamento retributivo

Articolo 43 - Retribuzione

Articolo 44 - Riscossione della retribuzione

Articolo 45 - Premio di produttività

TITOLO V

COSTITUZIONE E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 46 - Documenti di assunzione

Articolo 47 - Assunzione del personale

Articolo 48 - Visite mediche

Articolo 49 - Periodo di prova

Articolo 50 - Orario di lavoro

Articolo 51 - Reperibilità

Articolo 52 - Mobilità interna

Articolo 53 - Banca delle ore

Articolo 54 - Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno

Articolo 55 - Indennità per servizio notturno e festivo

Articolo 56 - Mutamento di mansioni

elle
CONFEDIR
Via Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581
[Signature]

[Signature]
UNIONE COLTIVATORI ITALIANI
PRESIDENZA

[Signature]
UNIONE ITALIANA CITTADINI
SINDACATO

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it

UNIONE COLTIVATORI ITALIANI
UCI
Via in Lucina, 10
00186 Roma
[Signature]
Pagina 17

Articolo 57 - Abiti di servizio

Articolo 58 - Quote associative

Articolo 59 - Aspettativa

Articolo 60 - Tredicesima mensilità

Articolo 61 - Missioni e trasferte

Articolo 62 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

TITOLO VI

RIPOSI, FESTIVITÀ, FERIE

Articolo 63 - Riposo settimanale

Articolo 64 - Festività

Articolo 65 - Ferie

Articolo 66 - Diritto allo studio

Articolo 67- Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

TITOLO VII

PERMESSI E RECUPERI

Articolo 68 - Permessi e recuperi

Articolo 69 - Permessi straordinari

TITOLO VIII

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 70 - Assenze per malattia, infortunio e maternità

Articolo 71 - Assenza prolungata di malattia

Articolo 72 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it

TITOLO IX

NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 73 - Doveri e disciplina

Articolo 74 - Ritardi ed assenze

Articolo 75 - Provvedimenti disciplinari

Articolo 76 - Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

TITOLO X

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 77 - Cessazione del rapporto di lavoro

Articolo 78 - Licenziamento individuale

Articolo 79 - Preavviso

Articolo 80 - Morte del dipendente

Articolo 81 - Certificati di lavoro

TITOLO XI

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI

Articolo 82 - Lavoratori invalidi

Articolo 83 - Portatori di handicap

Articolo 84 - Occupazione di lavoratori non appartenenti alla UE

TITOLO XII

SICUREZZA E IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO



SINDACATO



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



Articolo 85 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro

TITOLO XIII

DIRITTI SINDACALI

Articolo 86 - Rappresentanze sindacali

Articolo 87 - Assemblea

Articolo 88 - Permessi per cariche sindacali

TITOLO XIV

COMMISSIONALE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

Articolo 89 - Disciplina generale

TITOLO XV

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 90 - Fondo di previdenza complementare

TITOLO XVI

ENTE BILATERALE

Articolo 91 - Ente Nazionale Bilaterale Ambiente e Sicurezza ENBAP

Articolo 92 - Attività Sindacale

TITOLO XVII

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 93 - Disposizioni generali

Articolo 94 - Divieto di riproduzione



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Articolo 1 - Protocollo d'intesa Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro,

Le parti contraenti sottoscrivono il presente CCNL per il personale con qualifica di operaio impiegato, quadro e dirigente in armonia con quanto sancito dall' art. 2095 del c.c. e dalla legge 190/85.

Le Parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le Parti convengono che il presente CCNL sottoscritto e aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni, Confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore Agricoltura nonché a tutti i dipendenti delle cooperative agricole che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le proprie basi associative e iscritti.

Articolo 2 - Campo di applicazione

Il presente CCNL regola i rapporti di lavoro del personale dipendente delle diverse realtà operanti nell'ambito dell'agricoltura compresi tutti i dipendenti delle cooperative agricole, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del Codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende agricole che svolgono attività di selvicoltura;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie;
- le aziende di allevamento pesci ed altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende faunistico - venatorie;



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it

- le aziende agrituristiche;
- le fattorie didattiche - sociali;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;

Articolo 3 - Classificazione del Personale

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate e aderenti per il proprio personale con tutte le declaratorie inserite nel presente contratto.

Si applica altresì alle figure di dirigente, quadro di direzione, quadro e ricercatore che lavora all'estero, nonché dipendenti da imprese italiane, anche se colà residenti.

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate aderenti e il proprio personale così suddiviso:

- Dirigenti (Dirigente di Area e Dirigente Amministrativo);
- Quadri;
- Ricercatori e Lavoratori con alto contenuto tecnologico-professionale, professionisti dipendenti;
- Impiegati;
- Operai.

Articolo 4 - Rimandi

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'azienda da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Articolo 5 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente C.C.N.L. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



Articolo 6 - Condizioni di miglior favore

Per il personale dipendente in forza alla data di decorrenza del presente C.C.N.L. sono fatte salve ad esaurimento e ad personam le condizioni normo-economiche di miglior favore in atto già in essere.

Articolo 7 - Contributo Assistenza Contrattuale (Co.As.Co.)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale da definire,

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalle presenti OO.SS., per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO può essere riscosso attraverso specifica convenzione INPS per il tramite dell'Ente Bilaterale ENBAP o mediante accordi tra le O.O. S.S. sottoscrittrici del presente CCNL.

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della ENBAP reperibili sul sito internet della stessa.

Articolo 8 - Decorrenza e durata

Il presente contratto ha validità dal 01/02/2021 al 01/02/2024 sia per la parte normativa che per la parte economica.

In ogni caso, il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 9 - Incontri informativi tra le parti

Gli incontri verranno effettuati a livello nazionale, regionale e provinciale sugli argomenti e questioni in appresso specificate.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Livello nazionale

Annualmente gli Organismi nazionali di categoria del settore relativo alle diverse realtà operanti nell'ambito dell'agricoltura si confronteranno per verificare lo stato e le prospettive di sviluppo del settore.

In relazione alle leggi nazionali emanate, saranno discusse ed eventualmente approvate, delle iniziative da intraprendere per favorire e incrementare lo sviluppo del settore agricoltura, nello specifico per ciò che attiene alle aziende agricole e florovivaiste o per le cooperative agricole.

Livello regionale

Semestralmente, su richiesta di una delle Parti, le Organizzazioni regionali firmatarie del presente contratto si confronteranno in riferimento ai provvedimenti legislativi emanati regionalmente, discutendo ed eventualmente approvando iniziative che consentano di stipulare convenzioni con gli enti preposti per favorire il credito agevolato.

Le parti contraenti si impegnano per una formazione professionale adeguata e qualificata rivolta in modo particolare ai disoccupati, inoccupati e per i lavoratori in mobilità.

Livello territoriale

Il livello territoriale coincide con quello provinciale. Le Parti si incontreranno semestralmente per esaminare le prospettive economiche e il livello occupazionale territoriale.

Scopo di tali incontri saranno le problematiche relative alla formazione, alla riqualificazione con particolare attenzione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/2008 e ss. min.).

Articolo 10 – Mobilità

Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali nel settore, nonché i processi di ristrutturazione in atto, ferma restando l'applicazione integrale delle norme legislative in materia di collocamento e mercato del lavoro, si concorda quanto segue:

i datori di lavoro informeranno le Associazioni datoriali e per loro tramite il Sindacato territoriale sulla eventuale eccedenza di personale, nonché sulle prevedibili offerte di lavoro;

a partire dai dati di cui al punto precedente le Associazioni datoriali e il Sindacato territoriale faranno in modo, anche con il contributo informativo attuato dagli enti paritetici (Ente Bilaterale), che la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;

le Parti, infine, si impegnano a definire forme di inserimento nelle diverse realtà operanti nell'ambito dell'agricoltura.

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoici.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoici.it
www.sindacatoici.it

Articolo 11 - Contrattazione Aziendale

In linea con i più recenti orientamenti governativi (art. 8 L. 148/2011), nonché con gli indirizzi delle più moderne relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno e la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori e per innovare anche dal punto di vista qualitativo le retribuzioni, inquadramenti e mansioni adeguandoli ai mutamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro presenti in azienda.

L'immediatezza dello strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

In sede di contrattazione aziendale verranno regolati:

- i criteri relativi:
 - a. ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
 - b. alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - c. alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
 - d. alla progressione orizzontale del personale.
 - e. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione;
- le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- il regolamento per la fruizione del diritto allo studio;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;
- ogni altra materia espressamente demandata, dal presente Contratto.

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it

Articolo 12 - Consiglio di Sorveglianza

Le parti, in relazione a quanto previsto dall'art. 4 c. 62 della Legge n.92 del 28 giugno 2012, e con l'obiettivo di rendere effettivi i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori intendono addivenire alla creazione di un Consiglio di Sorveglianza a livello aziendale, che rappresenti al contempo i lavoratori e l'azienda, demandato a gestire l'informazione e la consultazione dei lavoratori in merito alle scelte strategiche e ai piani aziendali, nonché riguardo alla situazione economico - finanziaria dell'azienda stessa senza peraltro alcuna sovrapposizione con la contrattazione decentrata.

Fermo restando le competenze proprie delle Strutture, queste dovranno fornire al Consiglio di Sorveglianza ove da esso richiesto:

- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazione quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro.

Al fine di realizzare l'intento sopra enunciato e coerentemente con le norme che verranno emanate dal Governo in attuazione dell'art. 4 c. 62 soprarichiamato, le Parti, si impegnano ad istituire una Commissione paritetica che individui le modalità di costituzione, funzionamento e coordinazione ditale organismo.

Articolo 13 - Conciliazione

Ai sensi dell'articolo 88 del presente Contratto verrà istituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione anche con lo scopo di prevenire e/o risolvere le controversie relative ai rapporti di lavoro come previsto dalla Legge n. 183/2010 e dalla Legge n.92/2012. I membri che ne fanno parte dovranno essere di diretta emanazione delle parti sociali firmatarie del presente CCNL e nominati pariteticamente.

Articolo 14 - Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito del settore dell'agricoltura le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

vigilanza degli impianti e delle apparecchiature, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse, attività riguardanti la conduzione dei servizi nelle aziende agricole per quanto attiene alla cura e all'allevamento del bestiame, e comunque servizi istituzionali e dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospendibilità del servizio. A seguito delle



Unione Nazionale
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@unac.it
Per informazioni: 06.4781111
www.unac.it



modifiche introdotte dalla Legge 83/2000 e ss. mm., le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di Organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

Articolo 15 - Pari opportunità

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge 125/91 e ss. mm. le Parti si impegnano a costituire a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da almeno un componente designato da ognuna delle 00.SS. maggiormente rappresentative, firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di componenti in rappresentanza della parte datoriale, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

La parte datoriale assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente C.C.N.L.

L'Ente bilaterale potrà finanziare specifici progetti istituiti a livello di singola organizzazione, o locale, o nazionale.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Sezione I - Il sistema di classificazione del personale

Articolo 16 - Considerazioni ed obiettivi

Le capacità e le responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono nell'ambito dell'agricoltura, necessitano di interventi che ne promuovono lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@uic.it
Pec: segreteria@pec.uic.it
www.sindacato.uic.it



In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione del lavoro, nuove professionalità, sistemi di inquadramento del personale e flessibilità di impiego e formazione continua.

La disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, potranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono appunto di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente CCNL e le aspirazioni di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla realizzazione del benessere organizzativo, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione del Personale è suddiviso in due macro aree:

- Area Dirigenti e Quadri;
- Area ausiliare e tecnico/operativa: categorie A, B, C, D.

CATEGORIA

FUNZIONE/MANSIONE ai sensi dell'art. 2095 c.c.

"Dirigente" - Dirigente amministrativo

"Quadro" - Quadro - Quadro di direzione

"D" Impiegato

"C" Operatore Specializzato

"B" Operatore Qualificato

"A" Operatore Generico

TITOLO III

REGOLAMENTO AREA DIRIGENTI E QUADRI

Sezione I - Inquadramento

Articolo 17 – Dirigenti



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoici.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoici.it
www.sindacatoici.it



Sono dirigenti a norma dell'art. 2094 c.c., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia, discrezionalità, iniziative con potere di imprimere direttive a tutta l'azienda.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ -Dirigente

La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e al fine della sua utilità sociale.

In tal senso devono considerarsi tali anche gli amministratori delle società di capitali cui le parti riconoscono i requisiti sopra indicati.

FUNZIONI - Dirigente

- direttori e condirettori

- coloro che sono preposti con ampi poteri a capo di importanti settori delle aziende di grandi dimensioni

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Dirigente

Area amministrativa Area Socio San. Assist. Ed.

- Dirigente amministrativo
- Dirigente di area
- Amministratore di società di capitali

Articolo 18 - Periodo di prova del Dirigente

Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore ai 6 (sei) mesi.

Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Articolo 19 - Preavviso per il licenziamento del Dirigente

Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'impresa, in qualsiasi qualifica, pari a:

6 mesi: fino a 2 anni di servizio;

8 mesi: da 2 a 5 anni di servizio;

10 mesi: da 5 a 10 anni di servizio;

12 mesi: oltre i 10 anni di servizio.

Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento.

Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dal presente CCNL, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso.

Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze del subentrante, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà lui dovuto al datore di lavoro.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva.

Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi 3 anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

Articolo 20 - Quadri classificazione

In applicazione dell'art. 2 della legge 13.5.1985 n. 190, sono considerati " Quadri " quei lavoratori che operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'azienda con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Il personale appartenente alla predetta categoria, ai sensi della Legge 190/85, è classificato in "quadri" e "quadri di direzione".

Articolo 21 – Quadri

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 coloro che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e 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.

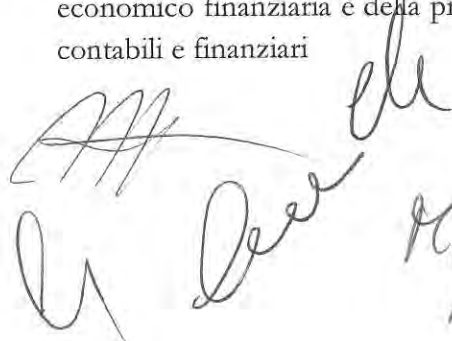

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ - Quadro

- elevate conoscenze polispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi
- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

FUNZIONI - Quadro

Dipendente che provvede:

- ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it





- ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc..
- ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazione informatiche
- ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Quadro

Area tecnica Area amministrativa Area Socio San. Assist. Ed.

- Responsabile unità operativa.
- Sociologo
- Pedagogista
- Psicologo
- Medico
- Ricercatore socio sanitario

Articolo 22 - Variazioni di Mansioni o Qualifica

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore, il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale ENBAP. La commissione è denominata "Commissione di Certificazione dei Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del inquadramento da cui proviene.

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccnl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

In base all'art.6 della Legge n. 190/1985, 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.

Articolo 23 - Norma di Tutela

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, tale obbligo si applica anche ai responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione. Viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Articolo 24 - Quadri di direzione

Nel presente CCNL devono intendersi per "Quadri di Direzione" per la programmazione ed il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi e sono coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, possiedono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
- b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ' - Quadro di direzione

- elevate conoscenze polispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale
- contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



- elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale
- rappresentanza apicale presso gli organi istituzionali dell'intera struttura tecnica diretta.
- la programmazione e il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi
- svolgimento di attività di coordinamento di una complessa unità organica con competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto

FUNZIONI - Quadro di direzione

Dipendente che provvede:

- ad organizzare le strutture a lui afferenti, a nominarne i responsabili della organizzazione del lavoro, a destinarne risorse umane e finanziarie
- ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale
- ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente
- ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico - amministrativa.

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Quadro di Direzione

Area tecnica, Area amministrativa Area Socio Sanitaria Assistenziale Educativa

- Coordinatore tecnico.
- Quadro Direttivo tecnico
- Coordinatore amministrativo
- Coordinatore sanitario.
- Quadro Direttivo Sanitario scientifico

Articolo 25 - Accesso alla Qualifica



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo l'insindacabile giudizio di questa, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta.

Articolo 26 – Tutela

Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza e assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai Dirigenti e Quadri i cui contratti di lavoro siano o saranno stipulati da aziende aderenti alla Confederazione datoriale UCI (Unione Coltivatori Italiani) e che richiama espressamente l'adesione al presente contratto .

Articolo 27 - Addetti Responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori

Per effetto delle responsabilità assunte sancite dal D.Lgs. 81/2008 e ss. mm. che stabilisce i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento del ruolo di Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, i lavoratori incaricati a ricoprire tale ruolo di "RSPP", e muniti della certificazione attestante l'espletamento dei relativi obblighi formativi, sono inquadrati con la qualifica di quadro.


Tale livello è previsto anche per le Cooperative operanti nel settore.

Articolo 28 - Ricercatori e personale ad alto contenuto tecnologico-professionale

Le Parti stipulanti intendono, con gli articoli che seguono, fornire subito alle aziende un primo strumento applicativo per definire un quadro generale normativo che consenta l'applicazione delle norme sull'assunzione di ricercatori stranieri e dei cittadini di paesi terzi di cui alla Direttiva 2009/50/CE recepita in Italia con il decreto legislativo n. 108/2012, figure queste che rientrano nei requisiti relativi alla direttiva sulle Carte Blu e a quelli rientranti nei livelli 7 e 8 del quadro europeo delle qualifiche

Articolo 29 - Definizione di Ricercatore

Sono considerati ricercatori quei lavoratori ad alto contenuto professionale che svolgano attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna relazione con il comparto che lo collega in qualsiasi





Unione Italiana Cittadini
Via ... Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



modo all'attività produttiva dell'azienda. Si intendono considerati ricercatori i lavoratori all'estero, e colà residenti che operano per aziende italiane. La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre trenta giorni lavorativi l'anno.

Articolo 30 - Definizione di lavoratore ad alto contenuto tecnologico-professionale

Per lavoratori ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il dipendente che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/settore quelle competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

Articolo 31 - Periodo sabbatico

È facoltà dei Dirigenti, quadri, ricercatori e del personale ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di quarantotto mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione, in Italia e/o istituti di formazione all'estero.

L'utilizzo di quest'arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- Comunicazione scritta all'impresa almeno novanta giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- Non contestuale presenza di altro personale di cui al primo comma già in aspettativa per analogo motivo.

Nelle aziende con più di 10 ricercatori il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;

- Consegna all'impresa della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro quindici giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'attesa da parte dell'azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

Articolo 32 - Norme di tutela

L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a quattro a uno, in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

Sezione II – Trattamento retributivo

Articolo 33 - Retribuzione

La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- Minimo contrattuale mensile;
- Indennità di funzione;
- Retribuzione variabile;
- Eventuali altri importi attribuiti ad personam;
- Trattamento di fine rapporto;
- Tredicesima mensilità;
- Gli Scatti di anzianità eventualmente posseduti all'entrata in vigore del presente CCNL vengono aggiunti al minimo contrattuale mensile e ne divengono parte integrante.

La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione del quadro o dell'impiegato meglio retribuito appartenente alla stessa Impresa.

Quella del quadro di direzione potrà al massimo raggiungere il 90% di quella del dirigente con la retribuzione meno elevata appartenente alla stessa Azienda.

La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Livello Paga base contrattuale Al 05/2020

Dirigenti

- Dirigente area Ricerca Scientifica € 4.925,12 per i dirigenti area ricerca scientifica che ricoprono tale qualifica alla data di rinnovo del presente CCNL



Unione Italiana Cittadini
Via IV Novembre, 16 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



- Dirigente area Ricerca Scientifica €4.805,00 (per i dirigenti che ricoprono l'incarico a partire dal 03/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)
- Dirigente Amministrativo €4.480,12
- Dirigente Amministrativo €4.595,00 (per i quadri di direzione che ricoprono l'incarico a partire dal 03/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)

Quadri

- A) Quadri €3.472,18 (per i quadri che già ricoprono tale qualifica alla data di rinnovo del presente CCNL)
- B) Quadri €3.387,50 (per i quadri che ricoprono l'incarico a partire dal 03/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)
- 1) Quadri di Direzione €3.633,62 (per i quadri di direzione che già ricoprono tale qualifica alla data di rinnovo del presente CCNL)
- 2) Quadri di Direzione €3.545,00 (per i quadri di direzione che ricoprono l'incarico a partire dal 03/2020, con aumento della retribuzione – a quella prevista per i quadri di cui alla lettera precedente - dopo 4 anni di servizio)

Articolo 34 - Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria spetterà una indennità di funzione come di seguito riportata:

Categoria Dirigenti - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a €300,00 lordi per 13 mensilità.

Categoria Quadri di Direzione - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a €240,00 lordi per 13 mensilità.

Categoria Quadri - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a €220,00 lordi per 13 mensilità.

Articolo 35 - Premio di produttività



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



Le parti, fermo il limite retributivo previsto al presente titolo, per i dirigenti, i quadri di direzione ed i quadri si convengono di demandare alla libera contrattazione tra azienda e dirigente – quadro di direzione e quadro, il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa.

I suddetti accordi dovranno essere redatti in forma scritta e validati dall'Ente Bilaterale.

Le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzare la retribuzione variabile secondo i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera;

Sezione III - Nuova Contrattualizzazione

Articolo 36 - Contratti per fasce d'età e per genere

Le Parti sono convinte che i complessi mutamenti in corso nel mondo del lavoro debbano essere governati da nuovi istituti contrattuali quali la contrattazione per fasce di età e differenziata per genere.

A questo fine, esplicitano le due tipologie contrattuali e si danno impegno reciproco entro e non oltre 120 gg dalla stipula del CCNL ad integrare il presente contratto con la formulazione di 2 articoli aggiuntivi al fine di regolamentare le due nuove contrattualità:

- a) CONTRATTAZIONE PER FASCE DI ETÀ' per i QUADRI e DIRIGENTI;
- b) CONTRATTI per GENERE.

A titolo esemplificativo le parti definiscono le tipologie di contrattualità di cui ai precedenti punti

e b come di seguito descritte:



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



a) LA CONTRATTAZIONE PER FASCE DI ETÀ' per i QUADRI e DIRIGENTI

La durata della vita lavorativa a 40 anni circa con il recente allungamento dell'età pensionabile comporta una revisione dei criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età e per i quadri, fino ai 65 anni ed oltre.

In questo senso le parti intendono incentivare e privilegiare una nuova contrattazione che tenga conto della fascia di età anagrafica a cui il dipendente appartiene poiché le esigenze contrattuali possono differire proprio per la età a cui il QUADRO o DIRIGENTE appartiene in modo da agevolare lo sviluppo occupazionale e di carriera che oggi non può essere più promosso con clausole uniformi.

Al fine di soddisfare i differenti "bisogni professionali" legati alle rispettive "aree decennali" di età è opportuno sostenere la seguente ripartizione contrattuale:

- giovani quadri e professionisti junior (30/40 anni);
- quadri professionisti in carriera (40/50 anni);
- quadri e professionisti senior (over 50 anni).

Una contrattazione in questo senso, per giovani quadri e professionisti junior, mira a prevederne la specializzazione e la formazione professionale, mentre per i quadri e i professionisti in carriera l'evoluzione professionale.

- Giovani quadri e professionisti junior (30/40 anni)

A vantaggio di questa fascia contrattuale è importante incentivare e agevolare la formazione continua e le esperienze professionali offerte anche dalla mobilità in senso circolare.

A tal fine le parti si impegnano le aziende ad azioni combinate di flessibilità e sicurezza (flexsecurity). Si impegnano altresì ad incentivare cooperative di servizi (es. asili nido), interventi modulari sugli orari, agevolazioni sulla mobilità, convenzioni con gli enti di promozione delle giovani professionalità.

- Quadri professionisti in carriera (40/50 anni)


In aggiunta alle misure previste per i più giovani, i quadri professionisti in carriera, saranno sempre più coinvolti dalla evoluzione dei processi di mobilità che daranno riconoscimenti in funzione dell'accumulo di esperienze.

A tal fine, per il raggiungimento di tale obiettivo si profilano strumenti quali, il bilancio annuo di carriera e la crescita della retribuzione da commisurare su variabili legate ai ricavi aziendali presso cui lavorano.

Tra gli strumenti per incentivare la mobilità occorre promuovere, a livello internazionale, la portabilità dei contributi pensionistici così come la certificazione delle esperienze professionali esistenti.



- Quadri e professionisti senior (over 50 anni)

Tale fascia contrattuale rappresenta un pilastro fondamentale all'interno delle aziende in quanto va ad implementare con le proprie conoscenze, la rete di relazioni e le competenze acquisite, le potenzialità dei giovani professionisti presenti in azienda.



SINDACATO

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Le parti vedono nell'affiancamento ai colleghi più giovani il modo più diretto ed efficace per trasferire l'intero bagaglio di conoscenze professionali alle nuove generazioni attraverso il lavoro simbiotico delle tre fasce contrattuali sopra riportate.

b) I CONTRATTI per GENERE

Per la contrattazione per genere, è importante considerare che le trasformazioni del nostro sistema produttivo da manifatturiero all'economia della conoscenza e dei servizi, nonché il mutamento del contesto lavorativo, ha portato al prevalere sull'energia muscolare di nuovi fattori produttivi, primo fra tutti, il lavoro intellettuale, ovvero il crescente ricorso alla creatività, al senso estetico, ma anche alla soggettività ed emotività, caratteristiche queste ultime predominanti nelle qualità femminili.

Se si tiene conto dell'aumento progressivo delle percentuali femminili presenti nei quadri aziendali (negli ultimi 7 anni si è registrato un aumento del 65% e solo nel secondo trimestre 2012 del 4,4%, oggi un quadro su 3 è donna) è dovere fondamentale delle Parti quello di valorizzare e tutelare in maniera mirata gli interessi del lavoro "rosa" all'interno della contrattazione collettiva nazionale.

In questo senso, dunque, vuole darsi una risposta positiva attraverso i contratti di genere.

È obbiettivo comune delle Parti quello di assecondare lo sviluppo delle potenzialità di queste professionalità, superando l'attuale controproducente sistema di ordinamento contrattuale egualitario.

Pertanto vanno introdotte delle "appendici contrattuali", ritagliate per la specificità delle lavoratrici quadro interessate, che rispecchino le loro esigenze di donne in relazione all'orario di lavoro, alle riunioni o permanenza all'estero (all'assistenza sanitaria, alla scuola dei minori, abitazione, ecc...), che vanno ad integrare i contratti per fasce d'età o il contratto di lavoro aziendale o di altra natura ma che garantiscono l'osservanza dei loro diritti concordati.



Articolo 37 - Apprendistato

Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione di una

Qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Per ciò che concerne la disciplina generale si rinvia alla normativa vigente (T.U. dell'apprendistato D. Lgs. n.167/2011 così come novellato dalla L. n. 92/2012).

Articolo 38 - Promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it





Tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro, orientato a premiare sempre di più le realtà imprenditoriali connotate da alta professionalità, è obbiettivo comune delle Parti privilegiare, nell'ambito del settore di appartenenza, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quale tipologia contrattuale privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti si impegnano entro 120 giorni dalla stipula del presente CCNL a prevedere la regolamentazione della formazione in azienda in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale.

La formazione di carattere professionalizzante o di mestiere potrà essere svolta dal datore di lavoro in collaborazione con l'Ente Bilaterale, tale formazione avrà luogo anche in orari diversi dalla normale attività di lavoro ed anche attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e in modalità e-learning per quanto consentito dalla normativa in vigore.

TITOLO IV

REGOLAMENTO PER IMPIEGATI ED OPERAI ovvero AREA AUSILIARE E TECNICO-OPERATIVA

Sezione I - Inquadramento

Articolo 39 - CATEGORIA A (Operatore Generico)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici;
- autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ - Operatore generico

- Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta nella mansione
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi
- Problematiche lavorative di tipo semplice
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi

FUNZIONI - Operatore generico



Unione Italiana Cittadini
Via In Lacina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



Lavoratore che provvede:

Al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa, nonché accompagnamento dell'utenza ospite delle strutture ricettive e didattiche.

- Accompagnamento ed accoglienza utenza.
- attività di pulizie.
- ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.
- descrizione dei prodotti, confezionamento, pesatura, fatturazione ed incasso

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Operatore generico

Area tecnica

- Addetto pulizie
- Operaio comune
- Aiuto Elettricista
- Aiuto Spedizionario

Area amministrativa

- Fattorino
- Telefonista

Area Specializzata

- Aiuto vivaista
- Aiuto Innestatolo
- Aiuto Potatore
- Aiuto Preparatore di trattamenti antiparassitari
- Aiuto Selezionatore di piante innestate
- Aiuto Costruttore di seme
- Preparatore di acqua da irrorazione



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



- Irrigatoria portatori di lancia per trattamenti antiparassitari
- Imballatore
- Conduttore di piccoli trattori e di mezzi meccanici semoventi
- Trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla
- Accompagnatori gestione della clientela e servizio gestione clienti
- Addetto alle Vendite Front Office

Articolo 40 - CATEGORIA B (Operatore Qualificato)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- Conoscenze minime teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni;
- Autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima;

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ - Operatore Qualificato

- Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza.
- Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi
- Sufficiente complessità di problemi da affrontare
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne i tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza

FUNZIONI - Operatore qualificato

Lavoratore che provvede:

- al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa a compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa
- alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa
- ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravoso o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici



Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Operatore qualificato

Area tecnica Area amministrativa Area Specializzata

- Operaio qualificato
- Centralinista con mansioni semplici di segreteria
- Vivaista
- Spedizioniere
- Eletttricista
- Commesso
- Innestarlo
- Potatore
- Preparatore di trattamenti antiparassitari
- Selezionatore di piante innestate
- Conduttori di autotreni, automezzi e trattori
- Conduttori di Caldaia con patenti diverse dal 1° e 11° grado
- Costruttore di seme

Articolo 41 - CATEGORIA C (Operatore Specializzato)

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni; professionali
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ - Operatore specializzato

- buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi
- discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



- relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza

FUNZIONI - Operatore specializzato

Lavoratore che provvede:

- al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali
- alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa
- ad attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Operatore specializzato

Area tecnica Area amministrativa Area Specializzata

Operaio specializzato

- Impiegato d'ordine;
- Conduttore, meccanico di macchine agricole;
- Operatore tecnico di macchine agricole operatrici complesse;
- Operatore specializzato di macchine semoventi;
- Conduttore di mezzi autotreni ed autoarticolati;
- Potatore "artistico" di piante ornamentali o alto fusto;
- Giardiniere con mansioni di organizzazione, selezione e cura delle piante e dei terreni;
- Conduttore, caldaie a vapore;
- Meccanico;

Articolo 42 - CATEGORIA D - Impiegato

Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono conoscenze tecniche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo





Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

CARATTERIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ - Impiegato

- approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento
- contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili
- relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale

ESEMPLIFICAZIONE DEI PROFILI - Impiegato

Area tecnica

- Responsabile tecnico di azienda.

Area amministrativa

- Impiegato di concetto
- Economo

Area Specializzata

- Ibridatore
- Selezionatore
- Aiutante di laboratorio per analisi terreni e colture in vitro

Sezione II -Trattamento retributivo

Articolo 43 – Retribuzione

La retribuzione lorda mensile dovuta ai dipendenti dei cui ai livelli A, B, C, D è composta da:

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: secretaria@sindacatouci.it
Protezione: protezione@sindacatouci.it
www.sindacatouci.it



- retribuzione come da posizione economica;
- premio di produttività;
- eventuali trattamenti ad personam;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- gli Scatti di anzianità eventualmente posseduti all'entrata in vigore del presente CCNL vengono aggiunti al minimo contrattuale mensile e ne divengono parte integrante.

Impiegati e Operai - paga base contrattuale al 12/2020

D € 1.647,94

C € 1.567,22

B € 1.440,22

A € 1.357,35

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione come da quote economiche;
- retribuzione individuale d'anzianità, assegno ad personam, premio di produttività;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'articolo 49, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

Articolo 44 - Riscossione della retribuzione

La riscossione della retribuzione avviene alla fine di ogni mese. Al lavoratore deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga e prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

le AA of



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@unioneagricolaitalia.it
www.sinda

de
UNIONE COLTIVATORI
Via In Lucina, 10
00186 Roma
UCI
10/11/2020
Pagina 48

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore del dipendente, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Il lavoratore, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

Se si evidenziano contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, il datore di lavoro deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Qualunque trattenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 45 - Premio di produttività

Il dipendente ha diritto ad erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti per la realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa, tali erogazioni confluiranno nel così detto "premio di produttività", questo non può essere superiore all'equivalente di due mensilità in un anno.

TITOLO V

COSTITUZIONE E SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 46 - Documenti di assunzione

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare:

- carta d'identità o altro documento valido;
- scheda professionale del lavoratore;
- documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie e libretto personale;
- documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
- certificazioni di eventuali titoli di studio e precedenti periodi di occupazione;
- fotocopia del codice fiscale.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Per: segreteria@open.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



Pagina 49

Il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari. L'impresa potrà richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

L'azienda rilascia ricevuta dei documenti trattenuti.

Il lavoratore dichiara all'impresa la sua residenza, il domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti.

Finito il rapporto di lavoro, l'azienda restituirà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti che gli spettano.

Articolo 47 - Assunzione del personale

Il personale è assunto secondo la normativa di legge vigente.

Il rapporto di lavoro nasce con la lettera di assunzione nella quale il datore di lavoro deve specificare:

- la data di avvenuta assunzione;
- la categoria cui il dipendente è assegnato e le mansioni che dovrà svolgere;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- nel caso di assunzione a tempo determinato la scadenza del rapporto di lavoro;
- il trattamento economico iniziale previsto.

Articolo 48 - Visite mediche

Prima dell'assunzione in servizio l'azienda potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, con spese a carico del datore di lavoro.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

Articolo 49 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio del candidato può prevedere un periodo di prova non superiore a 6 mesi per Dirigenti e Quadri, non superiore a 4 mesi per i dipendenti inquadrati al livello C e D, e non superiore a 2 mesi per i dipendenti inquadrati ai livelli A, B.

Il periodo di prova deve risultare dal documento di assunzione.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Se si ha, invece, infortunio sul lavoro o malattia professionale, il periodo di prova resta congelato fino alla completa guarigione.

Il lavoratore, che precedentemente - per non oltre 1 anno - abbia prestato servizio nella stessa impresa con le medesime mansioni per le quali è assunto, viene esonerato dal periodo di prova che ha già prestato.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il dipendente si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

Articolo 50 - Orario di lavoro

Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 40 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'azienda del lavoro lo consenta, anche su cinque giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall'azienda con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.

Articolo 51 - Reperibilità

La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali.

È caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'articolo 63 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione dell'orario settimanale.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



Il servizio di pronta disponibilità, di norma, va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di € 1,90 per ogni ora.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Articolo 52 - Mobilità interna

L'istituto della mobilità interna concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza dell'azienda in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola azienda, e non soggetto ai vincoli di cui all'articolo 13 della legge 300/70, l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'azienda, diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'azienda in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

Articolo 53 - Banca delle ore

È istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 53.

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del dipendente. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dai dipendenti come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.

Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'azienda purché, per lo stesso periodo temporale, non ne siano state presentate per un numero lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle realtà lavorative che occupano meno di 10 dipendenti.

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

The bottom left of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of these signatures is the official logo of the Unione Italiana Cittadini (UIC), which consists of a globe surrounded by a laurel wreath and the word "SINDACATO" below it.

Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it

The bottom right of the page contains two handwritten signatures in blue ink. To the right of these signatures is a circular stamp of the Unione Italiana Cittadini (UIC). The stamp contains the text "UNIONE COLTIVATORI AGRICOLI ITALIANI" around the perimeter and "UIC" in the center. There is also some illegible text inside the stamp.

I dipendenti esclusi hanno diritto a ripresentare la loro richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle aziende su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

Le parti firmatarie il presente CCNL si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

Articolo 54 - Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali.

Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di organizzazione del lavoro.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto di cui agli artt. 32 e 42 maggiorata del 35%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 45%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 60%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 63 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione.

Per le ore che confluiscono nella banca delle ore, di cui all'articolo precedente, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Articolo 55 - Indennità per servizio notturno e festivo

Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di euro 3,00 lorde per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" di euro 2,50 lorde per ogni ora di servizio prestato.

Articolo 56 - Mutamento di mansioni

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente ccnl aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale ENBAP. La commissione è denominata "Commissione di Certificazione dei 9 Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccnl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

Se il dipendente viene destinato ad effettuare mansioni che definiscono la categoria superiore alla propria, allora sarà corrisposto un compenso di valore non minore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della categoria superiore.

Se la mansione superiore viene esplicitata per un periodo di 3 mesi, allora sarà sancito il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, alla categoria superiore.

È necessario che la mansione esplicitata non sia in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per il datore l'obbligatorietà della conservazione del posto.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Se nel definitivo passaggio di categoria il dipendente non percepirà una retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% (calcolata sulla differenza tra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella nuova di assegnazione) gli sarà riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza che consentirà di raggiungere la maggiorazione predetta, Per il passaggio di categoria previsto precedentemente, l'impiego nelle mansioni nella categoria superiore e presso lo stesso datore di lavoro può essere anche effettuato non continuamente.

Se si rientra in tale caso allora la somma dei singoli periodi (per il passaggio a categoria superiore) deve raggiungere, rispettivamente, 7 mesi nel disimpegno di mansioni di I categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria diversa.

Articolo 57 - Abiti di servizio

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 58 - Quote associative

Ogni dipendente può autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta, ad operare sulla retribuzione una trattenuta percentuale per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

Articolo 59 - Aspettativa

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, può essere concessa al dipendente che ne faccia richiesta.

Se, superati 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa, il dipendente non si presenta per riprendere il servizio, lo stesso è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

Articolo 60 - Tredicesima mensilità



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



1. A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta dalla retribuzione base come da inquadramento.
2. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.
4. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Articolo 61 - Missioni e trasferte

Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede, in località distanti oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'organizzazione del lavoro.

Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i dipendenti, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

Il trattamento economico spettante ai dipendenti in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

Articolo 62 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

Il TFR, previsto all'art. 2120 del codice civile è regolato dalla legge 20.01.82 n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2) e 3) della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dall'01.02.77 al 31.05.82.

Per l'anzianità maturata fino al 31.05.82, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente, non in prova, spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per 12simi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Le voci che rientrano nel TFR sono: retribuzione come da inquadramento; retribuzione individuale di anzianità; indennità per mansioni superiori; assegni ad personam; premio di produttività (retribuzione variabile); tredicesima mensilità; indennità sostitutiva del preavviso.

TITOLO VI

RIPOSI, FESTIVITÀ', FERIE

Articolo 63 - Riposo settimanale

Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto agli artt. 32 e 42 del presente CCNL.

Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

Articolo 64 - Festività

1. Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

Capodanno

Epifania

1° gennaio

6 gennaio

Anniversario della Liberazione

Lunedì di Pasqua

Festa del Lavoro

Festa della Repubblica

Assunzione della Madonna

Ognissanti

Immacolata Concezione



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



Natale

S. Stefano

25 aprile

1° maggio

2 giugno

15 agosto

1° novembre

8 dicembre

25 dicembre

26 dicembre

Santo Patrono

2. In occasione delle suddette festività decorre a favore del dipendente la normale retribuzione.
3. I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla azienda, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista dall'articolo 32 e 42, mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.
4. Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi degli articoli 32 e 42.
5. In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente articolo 62 il dipendente ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo articolo 42.

Articolo 65 - Ferie

1. I dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare.
2. In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.
3. Al dipendente che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al primo comma del presente articolo.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



4. A decorrere dal 1° gennaio 2009, in sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 (ventisei) ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.
5. L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.
6. L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'azienda secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a t u t t i un periodo estivo non inferiore al 50% del monte ore ferie, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 66 - Diritto allo studio

1. I dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
2. I dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.
3. Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
4. I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
5. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite.
6. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.
7. Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle 00.SS.

Articolo 67 - Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



I programmi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale e la fornitura di specifici progetti saranno demandati all'Ente bilaterale costituito tra le parti firmatarie del presente CCNL.

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

1. A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove l'azienda, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.
2. In sede di confronto a livello di azienda verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.
3. Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.
4. In tale ambito le parti potranno altresì definire, con il supporto dell'Ente bilaterale, idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.
5. I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'azienda il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.
6. Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

TITOLO VII


PERMESSI E RECUPERI

Articolo 68 - Permessi e recuperi

Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti di cui all'art. 64 del presente CCNL.

Entro i due mesi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al lavoratore per il numero di ore non recuperate.


Unione Italiana
SINDACATO
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



Articolo 69 - Permessi straordinari

1. Al dipendente che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:
 - Per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio.
 - Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse.
 - In caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al dipendente un permesso limitatamente a tre giorni.
 - Il dipendente donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente.
 - Il dipendente che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente.
 - Per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge.
 - Per gravi e documentate ragioni il dipendente può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni.
 - Per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente.
 - Per i casi previsti dalla Legge 104/92 e successive modificazioni, tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'azienda, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge
 - Alle dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli Articoli 4 e 5 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e ss. mm., compete il 100% dell'intera retribuzione.
 - Per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla legge L.53/2000 e ss. mm..
 - Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nel caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87 e ss. mm.



TITOLO VIII
Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 70 - Assenze per malattia, infortunio e maternità

In caso di assenza per malattia ed infortunio il dipendente deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'azienda secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro, è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia. Inoltre, se la malattia è indennizzata ed assistita dall'INPS, e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia; sino al 365° giorno di assenza il 70% della retribuzione; sino al 18° mese il 30% della retribuzione, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve comunque essere superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge.

Il datore di lavoro, unilateralmente, può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio.

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

c) non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio. Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà nell'azienda a recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Le spese sostenute dalle singole aziende, aderenti a specifico programma dell'Ente bilaterale, in termini di integrazione contrattuale a quanto corrisposto dall'ente previdenziale o assicurativo, nei casi di malattia, infortunio sul lavoro e maternità, saranno rimborsate dall'Ente bilaterale.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

Articolo 71 - Assenza prolungata di malattia

1. Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.
2. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.
3. Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto.
4. Quanto stabilito al precedente art.69.a non si applica in caso di patologie gravi se apposito provvedimento legislativo già regola la materia.

Articolo 72 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro

1. La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale.
2. in attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm. è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
3. Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

TITOLO IX

NORME COMPORTAMENTALI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Articolo 73 - Doveri e disciplina

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular official stamp of the Unione Italiana Cittadini (UIC) with the text 'UNIONE ITALIANI' and 'UNIONE COOPERATIVA'. Below the stamp, the text 'Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM' is visible. In the center, there is a logo of the Unione Italiana Cittadini (UIC) and the text 'Unione Italiana Cittadini', 'Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM', 'E-mail: segreteria@sindacatuic.it', 'Tel. 06.47811111', 'pec.sindacatuic.it', and 'www.sindacatuic.it'. The stamp also contains the text 'SINDACATO UIC' and 'SINDACATO UIC'.

Il prestatore di lavoro dipende gerarchicamente dal datore di lavoro, che è il capo dell'impresa (art. 2086 c.c.).

Egli deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse della impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina di lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione della impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esse pregiudizio.

Il personale dovrà osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questi dai quali gerarchicamente dipendono.

Il datore di lavoro informerà i dipendenti sulla propria organizzazione tecnica e disciplinare.

Inoltre segnalerà il suo superiore diretto, a cui tutto il personale deve rivolgersi per avere disposizioni inerenti all'organizzazione lavorativa.

Il personale dipendente deve rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e avere cura dei macchinari e strumenti a loro affidati e utilizzati.

Articolo 74 - Ritardi ed assenze

Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'Azienda.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro all'Ufficio o alle persone a ciò preposte, inoltre devono essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni lavorativi consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Articolo 75 - Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari da parte della azienda debbono essere adottati in conformità all'articolo della legge n. 300 del 20/5/1970 e ss. mm., e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (Requisita della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

2. Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al dipendente non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

3. Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla azienda oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

4. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'organizzazione:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 2 ore nella retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni.

5. Secondo la gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del precedente articolo 73 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non si attenga alle disposizioni impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dall'azienda;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
- h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione aziendale;
- i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno della azienda, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione aziendale.

Unione Italiana Sindacati
 Via in Lucina, 10 - 00186 Roma RM
 E-mail: segreteria@sindacatuic.it
 Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
 www.sindacatuic.it



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a blue ink signature and a circular stamp.

- j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'articolo 45 del presente contratto;
- k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

6. Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A) nei punti previsti dal precedente comma qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
- D) assenze per simulata malattia;
- E) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione;
- F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- G) alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
- H) per l'uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno agli utenti, all'Amministrazione o a terzi;
- J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli art. 2104 e 2105 del codice civile;
- L) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
- N) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- O) per atti di libidine commessi nell'ambito dell'azienda.

7. È facoltà dell'azienda provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

8. La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



[Handwritten signatures in blue and black ink]

Articolo 76 - Patrocinio legale del dipendente per atti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

L'azienda nella tutela dei propri diritti ed interessi ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'azienda potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

TITOLO X

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 77 - Cessazione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:
 - a) per licenziamento del dipendente, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
 - b) per dimissioni del lavoratore;
 - c) per morte del dipendente.

Articolo 78 - Licenziamento individuale

Per quanto riguarda la disciplina dei licenziamenti individuali vengono recepite dal presente CCNL le norme vigenti così come novellate dalle più recenti leggi in materia (L. n. 183/2010 e L. n. 92/2012).

In ogni caso si evidenzia quanto segue:

- a) il licenziamento sarà comunicato per iscritto al lavoratore - unitamente ai motivi che l'hanno determinato - a mezzo raccomandata a/r o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o, in caso di raccomandata a mano, da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore.
- b) Le Parti firmatarie del presente CCNL, allo scopo di tentare una bonaria composizione delle eventuali controversie riguardanti il rapporto di lavoro, si impegnano a definire i tempi e modalità per l'espletamento





Unione Italiana del Settore Agricolo, Agriturismo e Florovivaismo
Via in Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



della procedura di conciliazione e/o arbitrato in seno alla Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione prevista all'art. 88 del presente contratto.

Articolo 79 – Preavviso

I giorni di calendario di preavviso, di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato secondo la tabella seguente:

ANZIANITÀ	A	B - C	D	QUADRO	QUADRO DI DIREZIONE
Cinque anni	10 gg	30 gg	30 gg	30 gg	90 gg
Dieci anni	15 gg	30 gg	60 gg	60 gg	120 gg
Oltre 10 anni	20 gg	45 gg	60 gg	90 gg	150 gg

I giorni di preavviso per il dirigente sono previsti all'art.18 del presente CCNL. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B,C,D, Quadro, Quadro di Direzione, e Dirigente il periodo di preavviso è di 30 giorni.

Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Articolo 80 - Morte del dipendente

Se si verifica la morte del dipendente le indennità per preavviso e TFR saranno liquidate al coniuge, ai figli e, se risultano e sono a carico del dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La divisione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, dovrà effettuarsi in relazione all'effettivo bisogno di ciascuno (art. 2122 c.c.).

Articolo 81 - Certificati di lavoro



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it

Nei casi di licenziamento o di dimissioni di un dipendente, il datore di lavoro rilascia - a richiesta dell'interessato - il certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni svolte.

TITOLO XI

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI

Articolo 82 - Lavoratori invalidi

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, i datori di lavoro, in ragione delle opportunità professionali che potranno manifestarsi, sono impegnati a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

Articolo 83 - Portatori di handicap

Le aziende operanti nel settore dell'agricoltura favoriranno, in ragione alle opportunità lavorative che potranno manifestarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per tali finalità, i singoli datori di lavoro ricercheranno:

(A) compatibilmente con le esigenze lavorative, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;

(B) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi.

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

Articolo 84 - Occupazione di lavoratori non appartenenti alla UE

Entro 120 dalla stipula del CCNL sarà concordata apposite modalità per favorire l'inserimento nel settore sanitario di lavoratori extracomunitari, le Parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso l'Ente bilaterale, in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



TITOLO XII

SICUREZZA E IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 85 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro

La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale ENBAP costituito tra le parti sociali firmatarie del presente CCNL.

in attuazione dei contenuti del Decreto Legislativo 81/2008 è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

TITOLO XIII

DIRITTI SINDACALI

Articolo 86 - Rappresentanze sindacali

1. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. e/o dalle R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Articolo 87 – Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'articolo 20 della legge n.300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. firmatarie del presente C.C.N.L.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.sindacatoaic.it



Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 85.

4. Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Articolo 88 - Permessi per cariche sindacali

1. Le spese per permessi per cariche sindacali e il fondo per la compensazione delle spese per lunghi periodi di assenza per motivi sindacali saranno demandate all'Ente bilaterale, anche territoriale, qualora esistente.

2. I lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);
- 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.

3. I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

4. I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla azienda, di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO. SS.

TITOLO XIV

COMMISSIONALE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it



Articolo 89 - Disciplina generale

Le Parti si ritengono d'accordo nel definire e istituire una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 8 membri di cui 4 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 4 nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- (a) esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione nell'azienda e nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione decentrata;
- (b) tentare la bonaria composizione delle controversie di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione o in via arbitrale;
- (c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico e del premio di produttività, in caso di controversia tra le Parti;
- (d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole strutture e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva e contributiva, il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- (e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- (f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- (g) definire la classificazione del personale;
- (h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa degli atti del presente CCNL.

Le parti si impegnano nel termine di 120 giorni a definire tempi e modalità per l'instaurazione e l'espletamento del procedimento conciliativo, come da art. 96 del presente CCNL.

TITOLO XV

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 90 - Fondo di previdenza complementare

Le Parti si ritengono d'accordo nel definire e istituire un sistema di previdenza complementare per il settore che interessa il presente CCNL.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoaic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoaic.it
www.unicittadini.it



TITOLO XVI

BILATERALITÀ

Le Parti, forti della positiva esperienza fino ad oggi maturata nell'ambito della bilateralità, condividono la scelta di proseguire lungo il percorso, già intrapreso, del progressivo ampliamento del ruolo della stessa, anche in ragione dell'evoluzione che sta caratterizzando l'attuale sistema della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali.

Le Parti sono concordi nel ritenere che la bilateralità rappresenti il contesto ottimale nel quale accrescere il dialogo costruttivo tra imprese e lavoratori e individuano nella stessa l'ambito più adeguato nel quale promuovere e realizzare una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.

Articolo 91 - Ente Nazionale Bilaterale Agricoltura e Pesca in sigla ENBAP

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Paritetico ENBAP. All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare.

L'ENBAP è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'ENBAP Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;
- provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- elabora, progetta e gestisce, direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;
- svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatoic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatoic.it
www.sindacatoic.it



- svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ENBAP Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L'ENBAP potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'Osservatorio Nazionale Bilaterale (ONB). Un apposito accordo siglato in seno al ONB raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Gli ENBAP Territoriali svolgono la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici.

Agli ENBAP Territoriali sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni in data 25 luglio 2012.

Agli ENBAP Territoriali è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo, operano attraverso Commissioni paritetiche tecnicamente competenti.

Articolo 92 – Finanziamento dell'Ente Bilaterale ENBAP e degli Organismi Paritetici ENBAP

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,90 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,60 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,30 per cento a carico del lavoratore. L'azienda che onera il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distributivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari a 18,00 € per tredici mensilità.



Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
P. tel. 06.4780.2211 - 06.4780.2212
www.uic.it



L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che ometta il versamento delle quote all'ENBAP non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'ENBAP Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli ENBAP Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi possa essere effettuato con cadenza ultra mensile entro un periodo massimo di dodici mesi. Il venti per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale.

La quota residua verrà ripartita, in ragione della provenienza del gettito, di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di Macro-Area eventualmente costituiti.

Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione tra l'INPS e ENBAP, la quota di competenza per il mantenimento della struttura organizzativa dell'Ente non può essere superiore al 20% delle somme versate mensilmente.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative previste dal Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale, in ragione della provenienza del gettito.

I contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali sono riscossi per il tramite dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi della convenzione stipulata tra l'INPS e l'ENBAP.

I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'ENBAP, saranno trasferiti agli organismi paritetici territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali e/o i centri di formazione di emanazione diretta in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale, i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso e a far data dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.

Al fine di ampliare e parificare le tutele anche a favore dei lavoratori del settore che non sono titolari di un contratto di lavoro subordinato, questi possono aderire all'Ente bilaterale e ai servizi erogati da questo se versano i contributi nella misura indicata per i lavoratori dipendenti. L'Ente bilaterale dovrà prevedere apposite modalità di gestione, di versamento dei contributi e di erogazione delle prestazioni.



Unione Italiana Cittadini
Via M. Lucina, 10 - 00186 Roma RM
tel. 06/47812111
email: secretaria@sinidacatoic.it
www.sinidacatoic.it



Allo scopo di facilitare le operazioni per la riscossione del sopra richiamato finanziamento e fermo restando che la quota a carico dei lavoratori, dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura Versamento ENBAP.

TITOLO XVII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 93 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori devono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Articolo 94 - Divieto di riproduzione


È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle Parti, del presente CCNL

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 21 GENNAIO 2021




CONFEDIR
Ezio, 24 - 00192 Roma
C.F. 97100930581


Unione Italiana Cittadini
Via In Lucina, 10 - 00186 Roma RM
E-mail: segreteria@sindacatuic.it
Pec: segreteria@pec.sindacatuic.it
www.sindacatuic.it