

CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Verbale di accordo

Il giorno 19 luglio 2024 in Roma

tra

AGCI - AGRITAL
CONFCOOPERATIVE- FEDAGRIPESCA
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

Si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31-12-2023 alle condizioni, con le modifiche e con le decorrenze previste nel testo allegato.

Le parti si impegnano a definire la stesura del CCNL aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute.

Letto, approvato e sottoscritto.

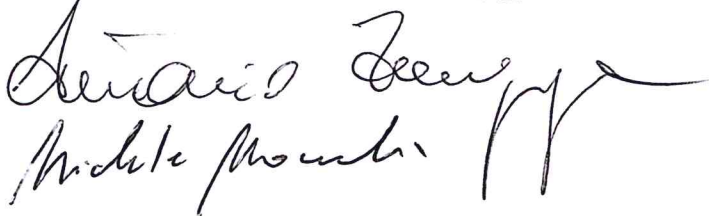
AGCI-AGRITAL



CONFCOOPERATIVE-FEDAGRIPESCA



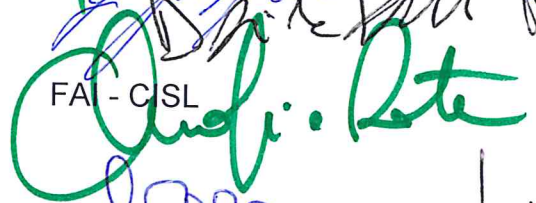
LEGACOOP-AGROALIMENTARE



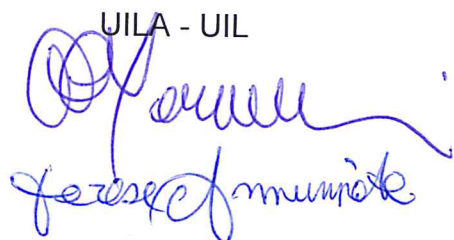
FLAI - CGIL



FAI - CISL



UILA - UIL



Art. 2 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal **1.1.2024** ~~4.1.2020~~ e scade il **31-12-2027** ~~31.12.2023~~, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal **01 aprile 2024**, dal **01 luglio 2025**, dal **01 luglio 2026** e dal **01 marzo 2027**.

MAGGIO

MAGGIO

FEBBRAIO

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno **6** ~~8~~ mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o **pec (posta elettronica certificata)**;
- invio piattaforma: almeno **3** ~~5~~ mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o **pec (posta elettronica certificata)**;
- inizio trattativa: almeno **2** ~~3~~ mesi prima della scadenza.

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

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 3° comma del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

Art. 3 - Struttura e assetto del contratto

-omissis-

d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di 2° livello

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed i suoi effetti per il presente CCNL non potranno decorrere prima del **1.7.2022** ~~1.7.2022~~

Entro e non oltre, il **1.1.2022** ~~1.1.2022~~ **1.1.2026** o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al **1.1.2020** ~~1.1.2020~~ **1.1.2026** le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di 2° livello (territoriale o di settore merceologico).

Entro la stessa data le parti a livello aziendale concorderanno l'esercizio della contrattazione a livello di impresa cooperativa o di consorzio. In caso di mancato accordo sarà applicata la contrattazione di 2° livello territoriale o di settore merceologico.

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il **30.9.2024** ~~30.9.2024~~ **30.9.2025** o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al **31.12.2020** ~~31.12.2020~~ **31.12.2024**

Sono fatti salvi i tempi e le procedure previste dagli accordi di 2° livello preesistenti a livello di settore merceologico, aziendale o consortile.

-omissis-

Art. 4bis - Appalti

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terzizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'articolo 4 lettera d1) del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione.

Possono essere appaltate quelle attività per le quali occorrono professionalità e/o competenze e/o dotazione di macchine non presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente.

Le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, ivi compreso il Decreto legislativo n. 136 del 2016 e successive modifiche, nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della Legge 142/2001 nonché, per quanto riguarda il regolamento interno di cui all'articolo 6 della stessa Legge, dell'articolo 7 comma 4 della Legge 31/2008.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici e **richiederanno a queste ultime la consegna di un Durc regolare prima dell'affidamento dei lavori.**

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante (ad esempio mensa e spogliatoi) con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice nel rispetto delle norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

In occasione degli incontri previsti dall'articolo 4 lettera d1) del presente CCNL, le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

Art. 5bis - Difesa della dignità della persona

Le parti convenendo sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

I rapporti tra cooperativa e dipendenti e tra i dipendenti medesimi saranno ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing

Le presenti linee guida hanno lo scopo di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

I contenuti dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil si intendono integralmente richiamati dal

AR       3

presente CCNL sia per quanto riguarda le definizioni che in merito agli impegni delle parti, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere i contenuti dell'accordo interconfederale a livello aziendale e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l'adozione della dichiarazione allegata all'accordo 30.1.2020 al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni cooperativa azioni volte a incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro e a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- **promuove iniziative di sensibilizzazione in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne;**
- promuovere momenti formativi specifici sul tema, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell'applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle parti.

In base al predetto Accordo Interconfederale le cooperative sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n 11 al presente CCNL (All. all'Accordo Interconfederale 30.1.2020).

Art. 6

Convenzioni e accordi di stabilità occupazionale

Le imprese che intendono proporre programmi di assunzioni di lavoratori a tempo determinato per attività stagionali, si impegnano ad esaminare preventivamente tali programmi in sede territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto o in sede aziendale con le RSU.

Le parti concordano infatti che la "convenzione" è uno strumento per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali esistenti e, al suo interno, garantire gli organici aziendali, in particolare di tipo operaio nonché le priorità di avviamento previste dall'articolo 57. Le parti ritengono utile, per il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente, la stipula di convenzioni tra più imprese e in particolare tra cooperative e imprese socie delle stesse.

Le convenzioni medesime dovranno prevedere gli obiettivi occupazionali e professionali nonché i tempi di realizzazione delle stesse. A tal fine le parti potranno prevedere verifiche periodiche.

Oltre allo strumento delle convenzioni e/o a completamento delle stesse, si concorda di attivare nelle realtà aziendali, attraverso accordi tra le parti, la costituzione di organici aziendali di lavoratori a tempo determinato.

Gli organici aziendali di OTD, da valere per le qualifiche ad alto contenuto professionale, devono prevedere rapporti di lavoro con calendari annui di norma di almeno 120 404 giornate di lavoro.

Dovranno essere definiti meccanismi per garantire il recupero di eventuali assenze per permessi ai sensi della Legge 104/1992, compatibilmente con la professionalità del lavoratore e l'organizzazione aziendale.

I calendari annui possono essere inviati ai competenti centri per l'impiego.

Alle aziende va garantita la possibilità dell'assunzione del lavoratore e la disponibilità dello stesso alla chiamata dell'impresa.

Cop 

Art. 12 - Previdenza complementare e fondi integrativi

-omissis-

b) Fondi integrativi sanitari

2) Sanitario degli operai

Sono iscritti al FILCOOP Sanitario, salvo rinuncia, tutti gli operai a tempo indeterminato ai quali si applica il presente contratto.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura di euro 52,00 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la contribuzione di cui al periodo precedente è incrementata di euro 48,00 annue a carico dell'azienda e, conseguentemente, la contribuzione annua complessiva è pari ad euro 100,00 di cui euro 74,00 a carico dell'azienda ed euro 26,00 a carico del lavoratore.

Gli operai a tempo indeterminato in forza alla data del 16.7.2002, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al FILCOOP Sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31.12.2002.

Per gli operai a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31.12.2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione.

L'azienda invierà al FILCOOP Sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

A decorrere dall'1.1.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato compresi nelle convenzioni di cui all'articolo 6 con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

Dall'1.1.2014 saranno iscritti, alle condizioni sopra indicate, anche gli operai a tempo determinato:

- ricompresi in accordi di riassunzione o relativi all'organico aziendale con una garanzia occupazionale, comunque denominati, di almeno 151 giornate annue;
- con tre anni consecutivi di anzianità aziendale¹ a condizione che nell'anno d'iscrizione abbiano un contratto di lavoro per almeno 151 giornate.






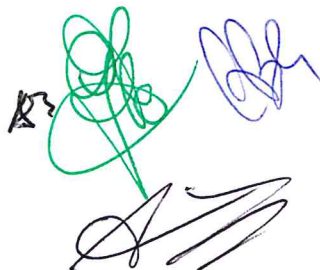

Dal 1° gennaio 2025 saranno iscritti, alle condizioni sopra indicate, gli operai a tempo determinato che nel triennio precedente hanno effettuato un totale di almeno 360 giornate di lavoro effettivo.

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di euro 36 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la contribuzione di cui al periodo precedente è incrementata di euro 34,00 annue a carico dell'azienda e, conseguentemente, la contribuzione annua complessiva è pari a 70,00 euro di cui euro 52,00 a carico dell'azienda ed euro 18,00 a carico del lavoratore.

Gli organi di gestione del fondo Filcoop sanitario definiranno un piano facoltativo aggiuntivo di prestazioni, e le relative modalità operative, a favore degli operai. La relativa contribuzione sarà a carico degli stessi.

-omissis -

1 Ai fini dell'anzianità si considerano i tre anni civili precedenti a quello di iscrizione al fondo.

**Art. 20bis
INDENNITA' DI CASSA**

Ai lavoratori cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggior impegno professionale richiesto, una indennità mensile nella misura di euro 25,00. **A decorrere dal 01 agosto 2024 l'importo dell'indennità è elevato a 35,00 euro.**

Detta indennità compete sia ai lavoratori che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre mansioni purché, in questo ultimo caso, non si tratti di mansione occasionale ma di carattere continuativo nel corso del rapporto di lavoro.

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e, in deroga agli articoli 48 comma 4, e 60 comma 5, la sua misura mensile non è frazionabile.

Nota a verbale

Nei casi in cui la contrattazione preesistente non preveda l'indennità di cui al presente articolo, è demandato alla contrattazione di 2° livello la relativa disciplina.

Norma transitoria

L'estensione dell'indennità agli operai, alle condizioni previste dal presente articolo, avverrà previo affidamento formale della mansione da parte della cooperativa.

Art. 30 - Congedi e permessi

-Omissis -

Permessi per l'assistenza dei genitori a parenti e affini

Il lavoratore può usufruire di 8 ore annue di permesso retribuito all'anno, frazionabili, per assistenza ai genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 il lavoratore può usufruire di 8 ore di permesso retribuito all'anno, frazionabili, per l'assistenza del coniuge, figli ed affini di primo grado nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital.

Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.

Per la fruizione di tali permessi il lavoratore presenterà alla cooperativa idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza.

Permesso per nascita del figlio e di inserimento all'asilo nido

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

A decorrere dal 1° agosto 2024 il lavoratore genitore può usufruire di 8 ore di permesso retribuito all'anno, anche frazionabili, per procedere all'inserimento all'asilo nido pubblico o privato autorizzato del figlio con età non superiore ai 3 anni. Il lavoratore dovrà documentare al datore di lavoro l'iscrizione all'asilo nido del figlio.

-Omissis -

Art. 36
ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29.5.1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
- c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
- d) ristrutturazione della casa di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge;
- e) congedo formativo ai sensi dell'art. 31 del presente CCNL;
- f) **spese per il ripristino dell'abitazione principale seriamente danneggiata da eventi calamitosi che abbiano comportato la dichiarazione di stato d'emergenza da parte delle competenti autorità;**
- g) **spese per l'acquisto di beni mobili danneggiati dagli eventi calamitosi che abbiano comportato la dichiarazione di stato d'emergenza da parte delle competenti autorità;**
- h) **situazioni di difficoltà economica derivanti da eventi calamitosi che abbiano comportato la dichiarazione di stato d'emergenza da parte delle competenti autorità;**

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

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

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

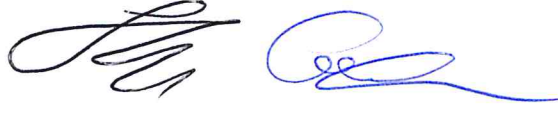


La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il compratore o promittente compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di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


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

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

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;


VCM

- 
- 
- 
- da copia autenticata della licenza edilizia;
 - dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.




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

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


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

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


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



La domanda di anticipazione per le causali di cui ai punti g) e h) dovranno essere corredate da una dichiarazione da parte del lavoratore che riporti l'entità dei danni subiti e l'entità dell'importo richiesto. In ogni caso la domanda non potrà prevedere richieste superiori al 50% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.



Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata AR **anche a mano, ovvero tramite PEC**, entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.




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



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

Nei casi previsti dalle lettere f), g) e h) anche senza il rispetto dei tempi di presentazione della domanda a condizione che siano rispettate le condizioni di cui al comma 2 del presente articolo.

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

- 
- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
 - acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti disabili, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a



parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alle ipotesi di ristrutturazione.

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

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

Art. 43 ASSUNZIONE

Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

L'assunzione dell'impiegato, salvo che non sia diversamente stabilito dalle parti, si intende a tempo indeterminato.

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

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

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

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

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Nei soli casi in cui la legge consenta l'individuazione di una causale, in ragione della durata del rapporto, per giustificare la stipula, il rinnovo o la proroga di un contratto a termine – come all'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni -, le Parti convengono che il contratto a termine può essere stipulato, rinnovato o prorogato, oltre che nei casi previsti dalla legge, in presenza di almeno una delle seguenti situazioni definite e predeterminate:

- a) esecuzione di un progetto, un'opera o un'attività non rientranti tra quelle ordinariamente svolte in azienda, comprese quelle che richiedano competenze specifiche in ambito digitale;
- b) realizzazione di un'attività o un progetto innovativo per la modernizzazione e/o la modifica degli impianti produttivi, o per l'attivazione di nuovi processi produttivi, o per la realizzazione di prodotti innovativi;

c) avvio di una o più nuova unità produttiva o di una nuova attività agricola principale o connessa.

VCM

**Art. 45
QUADRI**

-omissis-

Indennità di funzione

Viene istituita per i quadri una indennità di professionalità articolata sui livelli in cui è stata definita la figura professionale del quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e sulla scorta di una valutazione operante tramite i criteri suesposti.

Tale indennità, legata allo svolgimento delle funzioni di quadro, a partire dal 1° maggio 1991 sarà pari ad un minimo di euro 77,50 (L. 150.000) mensili per i quadri di 1° livello e ad un minimo di euro 51,65(L. 100.000) per i quadri di 2° livello.

A decorrere dal 1° luglio 2002 i predetti minimi sono elevati rispettivamente a euro 155,00 mensili e ad euro 103,00 mensili.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo minimo dell'indennità di funzione è elevato a euro 180,00 mensili per i quadri inquadrati al 1° livello e a euro 125,00 mensili per i quadri di 2° livello.

A decorrere dal 1° agosto 2024 l'importo minimo dell'indennità di funzione è elevato a euro 230,00 mensili per i quadri inquadrati al 1° livello e a euro 160,00 mensili per i quadri di 2° livello.

Le medesime indennità potranno essere incrementate in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore precedentemente in vigore.

Si concorda inoltre che dette indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste contrattualmente e saranno conteggiate ai fini del TFR.

-Omissis -

**Art. 50
MALATTIA ED INFORTUNIO**

Nei casi di infortunio non sul lavoro o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 18 mesi. Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae fino a 24 mesi nell'arco di 36 mesi.

Trascorso il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto. In tal caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dagli impiegati in dipendenza del presente contratto.

Tenuto conto delle esigenze di produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento dell'attività aziendale, qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso sarà conservato il posto.

In tal caso il diritto del datore di lavoro di sostituire l'impiegato infortunato decorrerà dalla data in cui gli sarà stato riconosciuto lo stato di invalidità permanente.

L'impiegato avrà però diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio, per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 39 e 53.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata tempestivamente, anche telefonicamente o comunque secondo le indicazioni date a livello aziendale, al datore di lavoro entro il normale inizio dell'orario di lavoro.

Entro 3 2 giorni dovrà essere fornita tutta la documentazione comprovante lo stato di malattia o infortunio. In mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

-Omissis-

Art. 55 PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai di 3° e 4° livello;
- 14 giorni lavorativi per gli operai di 5° e 6° livello;
- 8 giorni lavorativi per gli operai di 7° livello.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni ~~lavorativi~~ **lavorati**.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 50 giorni è soggetto a un periodo di prova di 8 giorni ~~lavorativi~~ **lavorati** relativamente al solo primo rapporto di lavoro per le medesime mansioni.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 58 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Operai agricoli e florovivaisti

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello definito all'art. 22 comma 2°;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art. 28;
- c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore ventidue alle sei del mattino successivo;
- d) lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.
- e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

Ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e/o la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le ~~230~~ **250** ore. Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	25%
b)	Lavoro festivo	40%
c)	lavoro notturno	50%
d)	lavoro straordinario festivo	50%
e)	lavoro festivo notturno	65%
f)	lavoro supplementare	10%

Per gli operai agricoli fino al 1° agosto 2024 la maggiorazione per lavoro festivo (punto b) rimane pari al 35%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (minimo contrattuale nazionale conglobato).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per gli operai agricoli, quando il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Per gli operai florovivaisti, quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 15%.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali i contratti integrativi abbiano stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

In via sperimentale per la durata del CCNL 2024-2027 agli operai agricoli impiegati in turni secondo lo schema di due turni giornalieri per 6 giorni settimanali 2x6 e/o 2x7 e/o 3x6 e/o 3x7 per almeno 6 mesi consecutivi nell'anno civile (1-1/31-12) è riconosciuta una indennità di turno di 1 euro per ogni turno prestato nello stesso anno civile. Tale indennità integra e non sostituisce quelle presenti nell'articolo applicabili al lavoro a turni. L'indennità sarà corrisposta in un'unica soluzione con la busta paga relativa al mese di gennaio e non inciderà su alcun istituto contrattuale e di legge. Ai fini della determinazione del periodo di 6 mesi continuativi non si terrà conto delle assenze per motivi personali fino al massimo di 30 giorni nell'anno civile.

Tale indennità sarà corrisposta a decorrere dal 1° aprile 2024. Sono fatti salvi tutti gli accordi di secondo livello di miglior favore.

Operai florovivaisti

Si considera:

- a) ~~lavoro straordinario, quello definito all'art. 22, comma 2°;~~

VCM

BA

Be

B

B

PM

VCH

- b) ~~lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art. 28;~~
- c) ~~lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo;~~
- d) ~~lavoro supplementare, quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.~~
- e) ~~lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.~~

SA

PA

Ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 230 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	25%
b)	Lavoro festivo	40%
c)	lavoro notturno	50%
d)	lavoro straordinario festivo	50%
e)	lavoro festivo notturno	65%
f)	lavoro supplementare	10%

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 15%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (minimo contrattuale nazionale conglobato).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

MM

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione congiunta al fine di verificare le norme in materia di maggiorazione per lavoro a turni definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello, in previsione del prossimo rinnovo del CCNL.

Art. 60 RETRIBUZIONE

A decorrere dal 1.7.1998 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 2.3.1995

- 1) Paga base, distinta per livello;

AR

BS

- 2) Indennità di contingenza, come da legge 26.2.1986 n. 38 e leggi o accordi successivi;
- 3) E.D.R. di cui all'accordo interconfederale 31.7.1992

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero o orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella (All. n.1).

Operai agricoli

Per gli operai agricoli e florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) *Salario nazionale* costituito da:

- Minimo contrattuale conglobato (v. tabella)

b) *Salario integrativo*

- Salario integrativo fissato in sede di contratto di II livello;
- Generi in natura o il corrispettivo in contanti quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine (**solo per operai agricoli**).

Ove il contratto integrativo faccia obbligo della concessione agli operai a tempo indeterminato dell'alloggio e degli annessi (orto, porcile, pollaio) il contratto stesso deve stabilirne il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione (**solo per operai agricoli**).

Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Per gli operai agricoli e florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo determinato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) *Salario nazionale* costituito da:

- minimo contrattuale conglobato giornaliero o orario (vedi tabella)

All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolata su 312 giorni lavorativi:

Festività	5,45%
Ferie	8,33%
13ma mensilità	8,33%
14ma mensilità	8,33%
Totale	30,44%

Tale misura del 3° elemento, espressa in percentuale, ed in vigore dal 1.5.1991, è calcolata sul minimo contrattuale nazionale e sul salario integrativo. Tale decorrenza si applica anche alla percentuale del TFR di cui all'art. 66.

In relazione al disposto contenuto nel Dlgs 66/2003, così come modificato dal Dlgs 213/2004, il riconoscimento economico dell'istituto ferie nella retribuzione

dell'operaio agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, tramite percentualizzazione dello stesso all'interno del terzo elemento, non costituisce impedimento all'effettivo godimento delle ferie maturate nel corso della durata del rapporto che rimane un diritto irrinunciabile. Tale riconoscimento economico deve intendersi quale mera anticipazione economica di quanto dovuto al lavoratore in caso dell'effettivo godimento o della eventuale mancata fruizione.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa sul terzo elemento precedentemente in vigore non ha mai inteso disconoscere il diritto degli OTD alla fruizione delle ferie e che le modifiche al presente articolo hanno lo scopo di rendere più chiara tale volontà.

B) Salario integrativo

Salario integrativo fissato in sede di contratto di II livello. Sul salario integrativo si applica il terzo elemento, nella stessa misura prevista al punto precedente per il salario nazionale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di cui all'art. 56, gli operai agricoli acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

Struttura salariale

Le due voci salariali, salario nazionale e salario integrativo, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13ma e 14ma mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario, ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Operai florevivaisti

~~Per gli operai florevivaisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:~~

~~A) Salario nazionale costituito da:~~

- ~~• Minimo contrattuale conglobato (vedi tabella)~~

~~B) Salario integrativo~~

- ~~• Salario integrativo fissato in sede di contratto integrativo.~~

~~Per gli operai florevivaisti con rapporto di lavoro a tempo determinato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:~~

~~a) Salario nazionale costituito da:~~

- ~~• Minimo contrattuale conglobato giornaliero o orario (vedi tabella)~~

~~All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolata su 312 giorni lavorativi:~~

Festività	5,45%
Ferie	8,33%
13ma mensilità	8,33%
14ma mensilità	8,33%

Totale	30,44%
--------	--------

Tale misura del 3° elemento, espressa in percentuale, ed in vigore dal 1.5.1991, è calcolata sul minimo contrattuale conglobato e sul salario integrativo territoriale. Tale decorrenza si applica anche alla percentuale del TFR di cui all'art. 66.

In relazione al disposto contenuto nel Dlgs 66/2003, così come modificato dal Dlgs 213/2004, il riconoscimento economico dell'istituto ferie nella retribuzione dell'operaio agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, tramite percentualizzazione dello stesso all'interno del terzo elemento, non costituisce impedimento all'effettivo godimento delle ferie maturate nel corso della durata del rapporto che rimane un diritto irrinunciabile. Tale riconoscimento economico deve intendersi quale mera anticipazione economica di quanto dovuto al lavoratore in caso dell'effettivo godimento o della eventuale mancata fruizione.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa sul terzo elemento precedentemente in vigore non ha mai inteso disconoscere il diritto degli OTD alla fruizione delle ferie e che le modifiche al presente articolo hanno lo scopo di rendere più chiara tale volontà.

b) Salario integrativo

Salario integrativo fissato in sede di contratto di 2° livello. Sul salario integrativo si applica il terzo elemento, nella stessa misura prevista al punto precedente per il salario nazionale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di cui all'art. 58, gli operai florovivaisti acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il 3° elemento.

I contratti integrativi firseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese, fermo restando il concetto che il salario è riferito alla paga oraria.

La paga mensile si ottiene moltiplicando quella oraria per 169.

La paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Struttura salariale

Le due voci salariali, salario nazionale e salario integrativo, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13ma e 14ma mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario, ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Dal 1° luglio 2006 agli operai florovivaisti ai lavoratori inquadrati nel 3°, 4° e 6° livello sarà riconosciuto un superminimo collettivo non riassorbibile:

3° livello	€ 14,56
4° livello	€ 13,67
6° livello	€ 12,22

Tali importi saranno aggiornati in base alle percentuali di aumento del minimo contrattuale conglobato applicate in sede di rinnovo del CCNL.

Operai non professionalizzati

Agli operai non professionalizzati si applica la normativa contrattuale del vigente CCNL.

Le parti convengono che il minimo contrattuale conglobato di cui alle tabelle allegare non subirà integrazioni nell'arco di vigenza contrattuale per il rinnovo della contrattazione territoriale.

Ai lavoratori che ne hanno precedentemente usufruito si applicano le condizioni di miglior favore contrattate.

Le parti si danno atto che tali retribuzioni, riferendosi ad operai avventizi occupati per brevi periodi, non influiscono sulla determinazione dei salari medi convenzionali.

Art. 62 MALATTIA ED INFORTUNIO

Operai agricoli

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata tempestivamente, anche telefonicamente o comunque secondo le indicazioni date a livello aziendale, al datore di lavoro entro il normale inizio dell'orario di lavoro.

Entro **3 2** giorni dovrà essere fornita tutta la documentazione comprovante lo stato di malattia o infortunio. In mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi. **In caso di grave e documentata malattia oncologica il periodo massimo sarà di 12 mesi nell'arco di 18 mesi.**

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del TFR, della 13ma mensilità, della 14ma mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Operai florovivaisti

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata tempestivamente, anche telefonicamente o comunque secondo le indicazioni date a livello aziendale, al datore di lavoro entro il normale inizio dell'orario di lavoro.

Entro **3 2** giorni dovrà essere fornita tutta la documentazione comprovante lo stato di malattia o infortunio. In mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

L'operaio florovivaista a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi. **In caso di grave e documentata malattia oncologica il periodo massimo sarà di 12 mesi nell'arco di 18 mesi.**

UCH

BA

Be

M

AS

AS

AS

MM

AS

AM

L

AS

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13ma e 14ma mensilità, nonché della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di malattia l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giorni in un anno, all'erogazione da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213 del TU sugli infortuni approvato con Dpr 30.6.1965, n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della suddetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 5° e 7° comma precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

UCM

Be

RT

ES

[Signature]

[Signature]

pm

AM

[Signature]

[Signature]

TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

TABELLA MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

	par	Minimi 31/12/23	aumenti 1/4/24	minimi 1/4/24	Aumenti 1/5/25	minimi 1/5/25	aumenti 1/5/26	minimi 1/5/26	aumenti 1/02/27	minimi 1/2/27	totale
Livello 1	151,70	2.071,08	129,84	2.200,92	34,16	2.235,08	34,16	2.269,24	34,16	2.303,40	232,32
Livello 2	136,38	1861,91	116,73	1.978,64	30,71	2.009,35	30,71	2.040,06	30,71	2.070,77	208,86
Livello 3	125,53	1.713,81	107,44	1.821,25	28,27	1.849,52	28,27	1.877,79	28,27	1.906,06	192,25
Livello 4	116,72	1.593,54	99,90	1.693,44	26,29	1.719,73	26,29	1.746,02	26,29	1.772,31	178,77
Livello 5	111,00	1.515,38	95,00	1.610,38	25,00	1.635,38	25,00	1.660,38	25,00	1.685,38	170,00
Livello 6	107,78	1471,5	92,24	1.563,74	24,27	1.588,01	24,27	1.612,28	24,27	1.636,55	165,05
Livello 7	100,00	1.365,26	85,58	1.450,84	22,52	1.473,36	22,52	1.495,88	22,52	1.518,40	153,14
area np	84,35	1.151,63	72,19	1.223,82	19,00	1.242,82	19,00	1.261,82	19,00	1.280,82	129,19

Gli arretrati relativi agli aumenti dal 1° aprile 2024 saranno corrisposti con la prima retribuzione utile dal mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo. Dette somme sono da intendersi comprensive di qualsiasi incidenza diretta o indiretta, eccetto che per 13esima, 14esima e TFR.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top left, a signature above the table, and numerous signatures in blue and green ink at the bottom right.