



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i lavoratori dipendenti delle Imprese che esercitano attività
agromeccanica (contoterzismo in agricoltura).**

VERBALE DI ACCORDO RINNOVO CCNL 2018/2020

Oggi, 10 Maggio 2018, in Mantova, presso la sede del Confai Mantova, Via Altobelli 3, alla presenza del presidente CAI, Gianni Dalla Bernardina, la Commissione Sindacale di CAI, nelle persone di Massimo Alberghini Maltoni, Clemente Ballarini, Sandro Cappellini, Enzo Cattaneo, assistiti da Valentina Aloi e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali nazionali e territoriali, firmatarie del contratto di categoria per i lavoratori dipendenti delle imprese agromeccaniche, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, rappresentate nell'ordine da Raffaella Bonaguro, Giovanni Mattoccia - Sara Palazzoli, Andrea Coinu, Giancarlo Venturini, Fabio Singh, Giovanni Gerace - Enrico Tonghini, Teresa Annunziata, Salvatore Carrus, concordano il rinnovo contrattuale per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività agromeccaniche (contoterzismo in agricoltura) avente durata triennale con decorrenza 01.01.2018 e scadenza 31.12.2020 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

In particolare, le parti convengono di modificare i seguenti articoli i cui testi integrali sono riportati in allegato:

- Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE
- Art. 3 - DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO
- Art. 4 - RELAZIONI SINDACALI
- Art. 6 - ASSUNZIONE
- Art. 6 bis - ASSUNZIONE DI LAVORATORI PROVENIENTI DA PAESI TERZI
- Art. 7 - PERIODO DI PROVA
- Art. 10 - ORARIO DI LAVORO
- Art. 11 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO
- Art. 14 - FERIE Art. 15 bis - CONGEDI PARENTALI - ASSISTENZA ALLA PROLE
- Art. 27 - MALATTIA E INFORTUNIO
- Art. 28 - CONTRATTO DI INSERIMENTO
- Art. 33 - MOBBING, MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZE DI GENERE
- Art. 40 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
- Art. 41 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- NUOVO ARTICOLO - OPERAI AGRICOLI A TEMPO INDETERMINATO: INTERVENTTO CISOA
- NUOVO ARTICOLO - PREMIO DI CONTINUITA' PROFESSIONALE
- NUOVO ARTICOLO - FERIE SOLIDALI
- Allegato 3 - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA
- Allegato 4 - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU



Per quanto riguarda la parte retributiva si concorda un aumento di €.100,00- al 3° livello da erogare in tre tranches:

- 01/01/2018 - €. 30,00
- 01/01/2019 - €. 30,00
- 01/01/2020 - €. 40,00

FAI-CISL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Commissione Sindacale CAI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FLAI-CGIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Presidente CAI

[Handwritten signature]

UILA-UIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato 1

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica alle imprese esercenti lavorazioni meccanico-agricole ed affini del settore industriale ed artigianale (sia per conto terzi sia per conto proprio e terzi) e per tutte le lavorazioni dalle stesse svolte, comprese le riparazioni e manutenzioni eseguite nelle officine meccaniche condotte direttamente dalle imprese per l'approntamento del proprio macchinario; tale contratto si applica altresì alle imprese, di cui al primo comma, che effettuano anche lavori e servizi di sistemazione idraulica, di manutenzione agraria, forestale e operazioni di manutenzione e tutela del territorio (come previsto art. 57, comma 1 CdS), di imboscamento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree verdi, nonché a quelle che esercitano attività di frangitura di olive prevalentemente per conto terzi e, in modo non prevalente, di previsto i scavi meccanici, movimento terra e lavori affini.

Art. 3 - DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale: decorre pertanto dal 1.1.2018 e scade il 31.12.2020 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto decorrono rispettivamente dal 1.1.2018, dal 1.1.2019 e dal 1.1.2020.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo sono le seguenti:

- disdetta, almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A.R;
- invio piattaforma, almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa, almeno 2 mesi prima della scadenza.

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

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

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

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

Art. 4 - RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

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

Per il primo biennio il Presidente è nominato dalla parte datoriale. Le deliberazioni assunte dal Comitato all'unanimità sono vincolanti per le parti firmatarie del CCNL.

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

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

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

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

Nel Comitato Paritetico territoriale dovrà inoltre:

- fornire alle OO.SS. da parte di CAI le informazioni utili ad individuare il flusso ed il tipo di finanziamenti pubblici diretti allo sviluppo del settore;

- fornire alle OO.SS. da parte da parte di CAI le informazioni utili sui programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di produzioni in atto che possono presentare rilevanti conseguenze sulla organizzazione e sulla condizione del lavoro nonché sull'occupazione e sull'ambiente di lavoro;
- esaminare, alla presenza di rilevanti riduzioni dell'occupazione, che si verificano a causa di processi di ristrutturazione o di riconversione produttiva, ogni possibile soluzione per il reimpiego della manodopera, sollecitando a tale riguardo, alle competenti istituzioni pubbliche, opportuni interventi di formazione e di riqualificazione professionale;
- esaminare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione dei giovani e delle donne, anche allo scopo di impegnare le Regioni e per quanto di competenza le Province, ad inserire nel proprio bilancio finanziamenti relativi a programmi di formazione specifici per il settore;
- accertare la conformità dei Progetti e dei contratti individuali di formazione lavoro alla disciplina dell'accordo quadro nazionale e trasmettere agli uffici regionali del lavoro ed alle sezioni circoscrizionali competenti, l'elenco dei progetti ritenuti conformi;
- esaminare eventuali ricorsi concernenti le qualifiche professionali, nonché le eventuali vertenze demandate dalle Organizzazioni sindacali;
- certificare l'esatta applicazione del CCNL e relativi adempimenti.

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

Il Comitato Nazionale paritetico avvierà i propri lavori entro il 31 ottobre 2018.

Impegno a verbale

Le parti concordano di valutare la possibilità di costituire un Ente Bilaterale Nazionale, al fine di rafforzare e migliorare le attività bilaterali del settore agromeccanico.

Art. 6 - ASSUNZIONE

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

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

È ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

- quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre ch  nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
- quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- per l'esecuzione di lavori di breve durata, o a carattere saltuario, o per fase lavorativa;
- nonch  nei casi previsti dalla contrattazione territoriale e con le relative modalit .

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

La individuazione delle fasi lavorative pi  rilevanti che si riscontrano nelle colture agrarie tipiche della provincia   demandata al contratto territoriale. Per le fasi lavorative individuate nel contratto territoriale l'assunzione a termine viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa", facendo salve diverse e particolari regolamentazioni del contratto territoriale.

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

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

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

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

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

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

Il diritto alla trasformazione del rapporto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, una volta ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

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

Il limite previsto al comma precedente potrà essere superato una sola volta per un ulteriore successivo contratto a termine di 10 mesi, a condizione che la

stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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

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

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

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

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

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

Art. 6 bis - ASSUNZIONE DI LAVORATORI PROVENIENTI DA PAESI TERZI

Ai lavoratori a qualsiasi titolo e modalità assunti **e/o che svolgano attività** nel territorio italiano, provenienti da Paesi terzi, membri dell'UE e non, dovranno essere applicati il Ccnl e le leggi sociali vigenti del Paese presso cui prestano la loro attività lavorativa.

Art. 7 - PERIODO DI PROVA

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

Operai

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

Art. 10 - ORARIO DI LAVORO

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

A tale scopo si fa riferimento ad un orario settimanale medio di 39 ore, corrispondente a 7 ore e 48 minuti giornalieri nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, e 6 ore e 30 minuti nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni. È ammesso il lavoro straordinario, entro il limite massimo di **300** ore annuali. L'articolazione dell'orario settimanale di lavoro è demandata alla contrattazione integrativa. Per gli adolescenti trovano applicazione le norme di legge vigenti. I lavoratori e le aziende potranno concordare la trasformazione, in tutto o in parte, delle ore annue di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario (Banca ore). I riposi compensativi dovranno essere goduti non oltre 18 mesi dall'accantonamento degli stessi. Per i lavoratori a tempo determinato i riposi compensativi devono essere effettuati nel corso del rapporto di lavoro. Il godimento dei riposi compensativi avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate e non fruite.

Art. 11 - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

- a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) lavoro notturno quello eseguito dalle ore ventidue alle ore sei del mattino successivo;
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 13. Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le nove settimanali.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sugli elementi della retribuzione sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario 27%
- b) lavoro notturno **40%**
- c) lavoro festivo 40%
- d) lavoro straordinario festivo 50%
- e) lavoro notturno festivo 60%.

Il lavoratore che svolge almeno 3 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro nel periodo definito dal DL 66/2003 art. 1 - comma 2 - lettera d) è considerato lavoratore notturno.

Art. 14 - FERIE

Ai lavoratori spettano, per ogni anno di servizio prestato, 26 giornate corrispondenti a 169 ore annue di ferie retribuite. Nel caso in cui l'orario settimanale di lavoro sia distribuito in cinque giorni, spettano 22 giornate di ferie retribuite (escluso il sabato).

Nell'ipotesi di rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno spetta il rateo di ferie proporzionale al periodo di servizio prestato nell'anno medesimo.

La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata, a questi effetti, come mese intero. Il diritto alle ferie matura normalmente durante i periodi di malattia o infortunio. Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute nel periodo concordato col datore di lavoro, sentite le esigenze dei lavoratori.

Comunque il lavoratore può scegliere il periodo in cui effettuarle fino a metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro. Ove, per ragioni eccezionali, il godimento delle ferie non avvenga durante l'anno di maturazione, le ferie stesse dovranno essere completate non oltre 18 mesi dal 31 dicembre dell'anno in cui sono maturate. In caso di eccezionali esigenze che comportino il richiamo del lavoratore dalle ferie, l'azienda è tenuta al rimborso delle spese eventualmente sostenute per il ritorno in sede **e al rimborso del costo della vacanza a seconda dei giorni persi.**

Art. 15 bis - CONGEDI PARENTALI - ASSISTENZA ALLA PROLE

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

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

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

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

Art. 27 - MALATTIA E INFORTUNIO

Trattamento Economico

A) Malattia

A1) Operai

Restando salvo ed impregiudicato quanto stabilito nei precedenti contratti di lavoro, il datore di lavoro, all'operaio assente per malattia, è tenuto a corrispondere un'indennità pari al 90% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni di carenza.

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza e fino al 180° giorno il datore di lavoro deve corrispondere, all'operaio a tempo indeterminato assente per malattia, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inps fino a raggiungere il **100%** della retribuzione giornaliera effettivamente percepita.

Per l'operaio con contratto a termine la normativa di cui al comma precedente si applica per le malattie di durata superiore **ai 6 giorni**.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare comunicazione per iscritto al lavoratore dell'approssimarsi della scadenza dei 180 giorni di malattia, indicando espressamente la possibilità di usufruire della aspettativa.

In caso di patologia grave e continuativa, la conservazione del posto, a richiesta del lavoratore, sarà prolungata per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore **a 180 giorni**, alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di ulteriore aspettativa di cui al comma precedente, dovranno presentare richiesta mediante raccomandata a.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del perdurare della patologia grave e continuativa, che comporti terapie salvavita periodiche documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

Art. 28 - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Abrogato

Art. 33 - MOBBING, MOLESTIE SESSUALI E VIOLENZE DI GENERE

Dopo il terzo comma, aggiungere:

“Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, secondo quanto definito dall'art. 24, D.lgs. n. 80 del 2015, hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 6 mesi, di cui almeno 4 pagati, per i motivi connessi a tali percorsi.

La dipendente potrà usufruire di tale congedo, nell'arco temporale di tre anni, potendo scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Durante il periodo di congedo di cui sopra, alla lavoratrice verrà erogata un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione”.

Art. 40 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo a

seguito dell'abrogazione del d.lgs. n. 167 del 2011 (T.U. dell'apprendistato) ex art. 55, lett. g), definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. n. 81 del 2015.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato.

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

Il piano formativo individuale deve essere definito dalle parti entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale.

Esso può essere predisposto sulla base dello schema che sarà definito dalle parti.

Destinatari

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

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

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

Durata

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

Livelli	1° periodo	2° periodo	3° periodo	Durata complessiva
2	12 mesi	12 mesi	12 mesi	36 mesi
3	10 mesi	10 mesi	10 mesi	30 mesi
4 e 5			24 mesi	24 mesi

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

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

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

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

Operai

In caso di malattia e infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dall'art. 27 del CCNL.

Impiegati

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

Inquadramento e retribuzione

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

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

Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR e delle ferie con le stesse modalità previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

I Contratti territoriali di lavoro, in alternativa a quanto previsto nei commi precedenti, possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

Misura che comunque non potrà essere inferiore nel primo periodo al 70% del salario di qualifica di destinazione.

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

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue.

Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

Le modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'impresa, devono consentire all'apprendista l'acquisizione delle necessarie competenze per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire.

La formazione potrà essere alternativamente erogata con modalità d'aula, anche esternamente all'impresa, modalità e-learning, comunque privilegiando la modalità on the job ed in affiancamento al tutor aziendale.

Le ore di formazione on the job (a fianco di altri operi qualificati o specializzati ovvero di impiegati di categoria superiore) ed in affiancamento (al tutor aziendale), saranno certificate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000.

Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore.

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

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Non potrà essere assunto un lavoratore che abbia già svolto un contratto di apprendistato presso altro datore di lavoro per la stessa qualifica di destinazione finale del nuovo contratto di apprendistato.

Disposizioni transitorie

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

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

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal **10 maggio 2018**.

Art. 41 - RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle Aziende e dei lavoratori.

Il contratto di lavoro a tempo parziale va stipulato per iscritto, con indicazione della prestazione lavorativa alla quale il dipendente viene adibito, della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, del trattamento economico, del periodo di prova,

del preavviso per il licenziamento nel rispetto della normativa vigente, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali/unitarie.

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale vale il principio della parità di trattamento per cui le norme previste dal C.C.N.L. per il personale a tempo pieno devono essere applicate al personale a tempo parziale in misura proporzionale alla minore durata dell'orario di lavoro settimanale, sempreché siano compatibili con la speciale natura del rapporto.

In particolare:

Gli elementi costitutivi della retribuzione vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione e il lavoratore a tempo parziale gode di tutti i benefici e dei medesimi diritti di lavoratori a tempo pieno. Il rifiuto del lavoratore a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, non costituisce causa di **sanzionamento** o giustificato motivo di licenziamento.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno l'anzianità di servizio maturata durante il rapporto di lavoro a tempo parziale viene valutata nella stessa misura percentuale in cui è stato prestato il lavoro a tempo parziale;

Ai lavoratori con rapporto di lavoro, a tempo parziale di tipo orizzontale spettano gli stessi istituti e diritti dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate). A tali lavoratori spetta lo stesso numero di giorni di ferie dei lavoratori a tempo pieno (con riferimento, ovviamente, alle ore di lavoro giornaliere effettuate). Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le ferie vanno riproporzionate alla durata della prestazione di lavoro.

L'indennità sostitutiva del preavviso è calcolata con riferimento alla retribuzione percepita in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro;

Il datore di lavoro in caso di comprovate esigenze organizzative di carattere contingente, può richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni di lavoro supplementare, previo consenso degli stessi, entro i limiti del 10% della durata settimanale dell'orario di lavoro a tempo parziale riferiti a periodi non superiori al mese e da utilizzare nell'arco di più settimane. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. In caso di part-time orizzontale il lavoratore potrà svolgere al massimo 1 ora di lavoro supplementare al giorno. In caso di lavoro supplementare, spetta per ogni ora di lavoro svolto, un trattamento economico orario maggiorato del 27 % per cento, del 40 % del lavoro festivo o notturno, del 60 % per il lavoro festivo notturno. Tutti gli istituti contrattuali (normativi, retributivi) e di legge sono proporzionati alle percentuali delle ore ordinarie effettivamente svolte dal lavoratore a tempo parziale, comprese quelle supplementari e straordinarie, rispetto alle 39 ore.

Nel caso in cui per situazioni contingenti e di emergenza l'azienda dovesse richiedere prestazioni che vanno oltre il limite delle ore supplementari sopra definite, per queste ore eccedenti è dovuto al lavoratore la maggiorazione del 50%.

Nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, ma sono consentite ore di lavoro straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere, e comunque nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Al datore di lavoro è consentita la possibilità di richiedere, **con un preavviso di almeno 5 gg.**, una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausola **elastica**) che non dovrà comunque essere effettuata per un periodo continuativo superiore a mesi tre e purché si verifichino le seguenti condizioni:

- 1) casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- 2) esigenze connesse alla funzionalità del servizio;

Il datore di lavoro ed il lavoratore a tempo parziale possono concordare anche contestualmente alla stipula del contratto, un patto che autorizza il primo a modificare, previo preavviso non inferiore a 15 giorni, il cambiamento della collocazione temporale della prestazione.

Il consenso del lavoratore deve essere scritto ed egli potrà recedere con preavviso scritto di almeno un mese per esigenze familiari, per esigenze di tutela della salute, per necessità di attendere ad altra attività lavorativa, per uso del tempo per la solidarietà sociale, ma non prima che siano trascorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto.

Il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere tale clausola non costituisce motivo di licenziamento.

Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella condizione di diversa collocazione temporale rispetto a quello concordato, comporta in favore del lavoratore il diritto a una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura del 50%.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale deve essere effettuata con atto scritto, con l'assistenza di un rappresentante sindacale, o in mancanza, con convalida della direzione provinciale del lavoro.

Hanno diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part time i lavoratori che siano nelle sotto indicate condizioni:

a) **siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingrossanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;**

b) **in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia**

necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

c) con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;

Altresì, hanno la priorità nella richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time i lavoratori:

d) con figlio convivente di età non superiore a tredici anni.

e) siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni di personale a tempo pieno e l'Azienda, in caso di nuove assunzioni a tempo parziale deve dare tempestiva informazione al personale dipendente occupato a tempo pieno, anche tramite l'affissione della comunicazione in luogo accessibile a tutti. Per quanto non espressamente indicato nel presente articolato, si rimanda alle disposizioni di legge di pertinenza.

NUOVO ARTICOLO: OPERAI AGRICOLI A TEMPO

INDETERMINATO: INTERVENTTO CISOA

Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia inquadrato nella previdenza agricola (Circ. Inps 126 /2009) e non possa effettuare la giornata di lavoro per cause non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore stesso, l'Azienda chiederà l'intervento della Cassa Integrazione Salari Operai Agricoli nei modi e nei tempi stabiliti dalla legislazione vigente.

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 88/1972, n. 457 nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Le parti riconoscono che allo stato attuale della legislazione in applicazione dell'art. 8 della citata legge n. 457 del '72, la concessione dell'integrazione salariale è prevista per gli operai a tempo indeterminato che svolgono, nel corso dell'anno contrattuale individuale, oltre 180 giornate lavorative presso la stessa azienda.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10 per cento del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza in vigore al 1 febbraio dell'anno in corso.

NUOVO ARTICOLO: PREMIO DI CONTINUITA' PROFESSIONALE

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

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

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

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

NUOVO ARTICOLO: FERIE SOLIDALI

Nel rispetto dei limiti stabiliti dal D.lgs. n. 66/2003 in materia di orario di lavoro, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

I dipendenti di una stessa impresa contoterzista possono volontariamente cedere le giornate di ferie nella propria disponibilità fino ad un massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque la misura di quattro settimane annuali, come previsto da D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in materia di riposi e ferie minimi di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire.

Lo strumento previsto nel presente articolo può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli, componenti del nucleo familiare e/o parente ed affini di primo grado che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

Ai fini dell'attuazione dell'Istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, reiterabile, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

L'azienda, ricevuta la richiesta, rende nota al personale dipendente l'esigenza, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i propri dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'azienda fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti.

Una volta acquisite le "ferie solidali" rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

L'applicazione dell'accordo non comporterà oneri aggiuntivi per l'Azienda.

Allegato 3 - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Omissis

Permessi retribuiti

Ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, permessi retribuiti pari a:

- 20 ore annue, nelle aziende che occupano dipendenti per un numero di giornate annue complessive fino a 1.350;
- 25 ore annue, nelle aziende che occupano dipendenti per un numero di giornate annue superiori a 1.350.

Omissis



Allegato 4 - PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, **inclusi i lavoratori con contratto di lavoro part-time (da computarsi in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale) e i lavoratori a tempo determinato da computarsi in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro**, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle associazioni sindacali firmatarie del **Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil il 10 gennaio 2014 e successive modifiche**, e che siano firmatarie del Ccnl*.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti e 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dal CCNL in materia di R.S.A.

Per i successivi rinnovi della rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

2. Composizione della R.S.U.

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Ai fini dell'elezione dei componenti RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi

di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà alla elezione delle RSU nelle seguenti quantità:

- Azienda da 16 a 75 dipendenti - 3 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- Azienda da 76 a 100 dipendenti - 4 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- 1 RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.

Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità;

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il Ccnl applicato nell'unità produttiva i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine, i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/ delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle associazioni stipulanti

il Ccnl applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito. Per cambio di appartenenza sindacale deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di Fai, Flai e Uila.

In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale, il lavoratore decade dalla carica di RSU se:

- si iscrive ad un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di un'organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. Funzionamento della RSU

La RSU oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del Ccnl, o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

In caso di grave e inconciliabile dissenso la questione è demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

8. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giornate.

9. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti Ccnl per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

10. Rinvio all'Accordo quadro

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo sono da considerarsi direttamente applicabili le previsioni contenute nel T.U 10 gennaio 2014 siglato da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e successive modifiche.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per FISBA, FLAI e UILA di non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le RSA in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario. 84 85

Disciplina della elezione della RSU

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/lavoratrici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/lavoratrici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che: 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione **e quella definita dal T.U. del 10 gennaio 2014 e successive modifiche;**

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/lavoratrice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre $\frac{1}{3}$ $\frac{2}{3}$ il numero dei/delle componenti **la RSU** da eleggere **nel collegio**.

4. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive è costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/lavoratrice dell'unità produttiva, non candidato/a.

5. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

6. Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/lavoratrici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

7. Scrutatori/Scrutatrici

È in facoltà dei/delle presentatori/presentatrici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/scrutatrice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/lavoratrici elettori/elettrici non candidati/e.

La designazione degli/delle scrutatori/scrutatrici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

8. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

9. Schede elettorali

La votazione avviene a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/elettrice all'atto della votazione dal/dalla Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

10. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/elettrice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

11. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/delle votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avverranno di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

12. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 7 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

13. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/delle elettori/elettrici aventi diritto al voto presso di esso.

14. Riconoscimento degli/delle elettori/elettrici

Gli/le elettori/elettrici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/delle scrutatori/scrutatrici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali

15. Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/elettrice, nell'elenco di cui al punto 13, la firma accanto al suo nominativo.

16. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, sarà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

17. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, **che sarà trasmesso anche al Comitato provinciale dei Garanti.**

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali,

entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, **ovvero a mezzo posta elettronica certificata**, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, **al Comitato provinciale dei Garanti**, alla Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

18. Comitato dei/delle garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/delle garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/dalla Direttore/Direttrice della ITL o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

19. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla direzione aziendale e per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

20. Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/delle dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

21. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, con preavviso di mesi 4 (quattro).

** Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.*