

**Contratto collettivo provinciale
per i dipendenti dei
magazzini ortofrutticoli
dell'Alto Adige**

TESTO COORDINATO

INDICE

PARTE I - OPERAI	7
Capitolo 1 – Parte normativa	7
Art. 1 - Ambito di applicazione	7
Art. 2 - Rapporti di lavoro.....	7
Art. 3 - Assunzioni	8
Art. 3bis - Diritto di precedenza nella riassunzione	8
Art. 4 - Periodo di prova	9
Art. 5 - Inquadramento del personale.....	10
Art. 6 - Orario di lavoro.....	11
Art. 6bis - Variazioni dell'orario di lavoro	12
Art. 7 - Interruzione del lavoro	13
Art. 8 - Riposo settimanale e festività	14
Art. 9 - Disciplina del lavoro straordinario, maggiorazioni e regolamentazioni specifiche.....	14
Art. 10 - Rilevamento elettronico delle presenze.....	15
Art. 11 - Ferie	16
Art. 12 - Congedo matrimoniale e permesso del padre alla nascita di un figlio.....	16
Art. 13 - Servizio militare.....	16
Art. 14 - Lavoro interinale	16
Art. 15 - Lavoro a tempo parziale	17
Art. 15bis - Nuovi modelli occupazionali	18
Art. 16 - Malattia.....	18
Art. 17 - Infortunio	20
Art. 18 - Maternità e congedo parentale	21
Art. 18bis - Misure per la conciliazione tra vita professionale e privata, pari opportunità e welfare	22
Art. 19 - Riposi – permessi per malattia del figlio	22
Art. 20 - Permessi	23
Art. 21 - Cassa integrazione.....	23
Art. 22 - Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza sul lavoro.....	23
Capitolo 2 – Parte economica.....	25
Art. 23 - Trattamento economico.....	25
Art. 24 - Scatti di anzianità	26
Art. 25 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	26
Art. 26 - Premio di produttività	26
Capitolo 3 – Parte conclusiva	28
Art. 27 - Termine di preavviso.....	28
Art. 28 - Trattamento di fine rapporto.....	28
Art. 29 - Norme disciplinari	28
Art. 30 - Assenze e permessi	29
Art. 31 - Tutela e dignità della persona	29
Art. 31bis – Referente per il personale dipendente di sesso femminile	29
Art. 32 - Diritto allo studio.....	29
Art. 33 - Alloggio.....	30
Art. 33bis - Trasferte e trasferimenti	30
Art. 34 - Vestiario	30
Art. 35 - Diritti sindacali.....	31
Art. 36 - Osservatorio	32
Art. 37 - Commissione paritetica	32
Art. 38 - Informazione alle organizzazioni sindacali.....	32
Art. 39 - Previdenza complementare	33
Art. 40 - Cassa Mutua integrativa	33
Art. 41 - Condizioni di miglior favore	34
Art. 42 - Durata di validità del contratto	34
PARTE II - APPRENDISTI	35
Art. 1 - Indicazioni generali	35

Art. 2 - Profili professionali	35
Art. 3 - Durata dell'apprendistato	35
Art. 4 - Retribuzione	35
Art. 5 - Periodo di prova	36
Art. 6 - Malattia, infortunio, cassa integrazione.....	36
PARTE III – IMPIEGATI	37
Capitolo 1 – Parte normativa	37
Art. 1 - Ambito di applicazione	37
Art. 2 - Assunzioni	37
Art. 2bis - Riduzione dell'occupazione	37
Art. 3 - Periodo di prova	37
Art. 4 - Classificazione del personale.....	38
Art. 5 - Orari di lavoro.....	39
Art. 6 - Riposo settimanale	39
Art. 7 - Ore di lavoro straordinario	39
Art. 8 - Rilevamento elettronico delle presenze.....	40
Art. 9 - Trasferimenti	40
Art. 10 - Trasferte.....	40
Art. 11 - Ferie	41
Art. 12 - Permessi	41
Art. 13 - Festività.....	41
Art. 14 - Congedo matrimoniale e congedo obbligatorio per i padri alla nascita del figlio.....	42
Art. 15 - Servizio militare - servizio civile.....	42
Art. 16 - Contratti di lavoro a tempo determinato	42
Art. 17 - Contratto a tempo parziale	42
Art. 17bis - Nuovi modelli occupazionali	43
Art. 18 - Lavoro interinale	44
Art. 19 - Malattia e infortuni non correlati al lavoro.....	44
Art. 20 - Infortuni sul lavoro	45
Art. 21 - Tutela della maternità.....	45
Art. 22 - Permessi parentali	45
Art. 23 - Permessi per motivi di studio.....	46
Art. 24 - Diritto allo studio.....	46
Art. 25 - Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza sul lavoro.....	46
Art. 26 - Responsabilità civile verso terzi	46
Capitolo 2 – Parte economica.....	48
Art. 27 - Retribuzione	48
Art. 28 - Scatti di anzianità	48
Art. 29 - Mensilità supplementari.....	49
Art. 30 - Premio di produttività	49
Art. 31 - Indennità di maneggio denaro – cauzione.....	50
Capitolo 3 – Parte conclusiva.....	51
Art. 32 - Termine di preavviso.....	51
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto.....	51
Art. 34 - Provvedimenti disciplinari	51
Art. 35 - Assenze e permessi	52
Art. 36 - Tutela e dignità della persona	52
Art. 37 - Diritti sindacali.....	52
Art. 38 - Previdenza complementare	53
Art. 39 - Cassa Mutua integrativa	54
Art. 40 - Validità e durata.....	54
<i>Protocollo aggiuntivo all'accordo sindacale per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige per la disciplina dei rapporti di lavoro con i dirigenti</i>	55
Art. 1 - Ambito di applicazione	55
Art. 2 - Definizione di “dirigente”	55
Art. 3 - Assunzione	55
Art. 3bis - Impiego in più aziende	55

Art. 4 - Periodo di prova	55
Art. 5 - Svolgimento del lavoro	56
Art. 6 - Retribuzione	56
Art. 7 - Ferie	56
Art. 8 - Rimborso spese	57
Art. 9 - Malattia, infortunio e maternità	57
Art. 10 - Cassa Mutua integrativa	57
Art. 11 - Assistenza contro gli infortuni	57
Art. 12 - Termine di preavviso.....	57
Art. 13 - Controversie di lavoro	58
Art. 15- Disposizione finale	59

Il testo originale presenta i seguenti allegati:

Allegato 1: Dichiarazione all'azienda ai fini del diritto alla riassunzione di cui all'art. 3bis

Allegato 2: Protocollo d'intesa per l'attuazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Allegato 3: Tabelle retributive

Allegato 4: Mutua assicurazione sanitaria

Il presente testo coordinato costituisce traduzione libera degli accordi originali tra le parti. In caso di divergenze o dubbi interpretativi tra il testo italiano e il testo tedesco prevalgono i testi in lingua tedesca.

Premessa

Il presente contratto collettivo era originariamente pensato per il solo settore degli operai agricoli a seguito della loro individuazione con la legge 240/84. Ai fini di una più omogenea regolamentazione per tutti i dipendenti, nel 1998 sono poi stati inclusi nella formulazione contrattuale in un primo momento gli impiegati agricoli e a seguito i dirigenti e gli apprendisti.

Il presente contratto collettivo di primo livello si articola in tre parti, rispettivamente dedicate agli operai a tempo indeterminato e stagionali, agli apprendisti, e agli impiegati, nonché in un protocollo aggiuntivo per i dirigenti.

Sullo sfondo della crescente problematica inerente alla situazione occupazionale, nonché dell'incremento delle esigenze ed oscillazioni del mercato, le parti contraenti concordano sulla necessità di individuare soluzioni di medio e lungo termine, per garantire, da un lato la stabilità contrattuale ed economica ai dipendenti, dall'altro l'imprescindibile flessibilità per le imprese al fine di fronteggiare l'andamento economico ed i cambiamenti del mercato. Tra queste è compresa, tra le altre, l'attenzione da parte delle cooperative/aziende ad una omogenea distribuzione occupazionale del personale stagionale, per soddisfare i criteri minimi occupazionali di cui all'art. 2.

Nel CCPL del 16 aprile 2012 era stato a suo tempo previsto un gruppo di lavoro¹ incaricato di istituire un ente bilaterale, o organizzazione simile, allo scopo di realizzare gli obiettivi di cui sopra. Per i motivi noti alle parti contrattuali tale obiettivo non è stato concretizzato. Viene istituito un nuovo gruppo di lavoro, che si dedicherà alla tematica anche in considerazione degli sviluppi nel frattempo occorsi. Entro il 31 dicembre 2020 un gruppo di lavoro è tenuto a presentare alle parti contrattuali delle proposte a tal riguardo.

Nota:

¹ Entro il 31 dicembre 2020, le parti contraenti provvederanno ad istituire un gruppo di lavoro, che si occuperà della costituzione di un ente bilaterale, o di un istituto analogo, considerando possibilmente tutti gli aspetti del presente contratto collettivo.

Viene stabilita la trattazione dei seguenti obiettivi:

- valutazione della possibilità di istituzione di un ente intercompartimentale nell'agricoltura;
- offerta di corsi di formazione professionale o di sostegno organizzativo ed economico degli stessi;
- temporaneo sostegno economico ai dipendenti che perdono il proprio posto di lavoro a causa di processi di ricostruzione aziendale e/o misure di ristrutturazione;
- organizzazione di corsi di riqualificazione professionale in collaborazione con i diversi soggetti attuatori del sistema formativo e fondi di formazione continua per lavoratori dipendenti che si trovano nella suddetta situazione;
- misure a sostegno del reddito di lavoratori dipendenti stagionali che partecipano a corsi di formazione professionale;
- altre misure di carattere sociale, finalizzate al mantenimento dello stato occupazionale nell'agricoltura;
- istituzione di un osservatorio locale che consenta di seguire e analizzare l'andamento del mercato del lavoro nel settore agricolo, nonché di elaborare informazioni aventi rilievo per il mercato del lavoro ai fini comparativi ed interpretativi, per poter tracciare un quadro conclusivo.

Il gruppo di lavoro, a composizione paritetica, dovrà sottoporre alle parti contraenti una proposta concreta inclusiva di uno statuto, di un regolamento e di un piano di attuazione e finanziamento. In questo contesto si dovranno tenere in considerazione anche le attività e gli aspetti che possono essere gestiti da enti bilaterali in conformità con quanto previsto dalle norme vigenti in materia.”

Il presente contratto collettivo provinciale viene redatto in duplice versione linguistica (tedesco e italiano). Ai fini dell'applicazione, di future interpretazioni, di adattamenti, e di eventuali trattative, prevale il testo in lingua tedesca.

Nota

L'utilizzo del sostantivo "dipendente" è da intendersi a carattere neutro, senza alcuna accezione di genere. Esso si riferisce quindi indistintamente al genere femminile e maschile. La scelta lessicale è dovuta a mere esigenze di semplificazione e di leggibilità dei testi.

PARTE I - OPERAI

Capitolo 1 – Parte normativa

Art. 1 - Ambito di applicazione

La presente sezione del contratto collettivo provinciale disciplina il rapporto di lavoro instaurato tra i dipendenti con qualifica di operai, e le aziende che provvedono alla raccolta, preparazione, cernita, commercializzazione ed esportazione di prodotti ortofrutticoli, siano esse organizzate in forma cooperativa come in forma alternativa ad esse, nonché sotto forma di consorzio.

La qualifica di operaio è attribuita a tutto il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o stagionale, al fine dello svolgimento di tutte le attività, operazioni e mansioni funzionali alla preparazione, alla raccolta, all'immagazzinamento e alla commercializzazione dei prodotti ortofrutticoli.

Da questa sezione sono esclusi i dipendenti con qualifica di impiegati, i dirigenti e gli apprendisti, per i quali è prevista una disciplina distinta e specifica nel presente contratto. Sono altresì escluse dal campo di applicazione, le aziende operanti nei mercati esercitando il commercio all'ingrosso e su commissione.

Art. 2 - Rapporti di lavoro

In base al loro rapporto di impiego, gli operai si distinguono in operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (lavoratori fissi - OTI) e operai a tempo determinato. Questi ultimi si distinguono tra operai stagionali e operai assunti con contratto di lavoro a termine ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015 (OTD).

Sono operai a tempo indeterminato i dipendenti assunti con rapporto di lavoro senza fissazione di un termine risolutivo; è altresì da intendersi a tempo indeterminato il rapporto di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto il 18° anno di età ed abbiano prestato, nel corso dei due ultimi cicli stagionali, un numero medio superiore a 1.600 ore lavorative ordinarie presso la stessa azienda. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale i presupposti per l'impiego con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono ridotti, nell'osservanza delle norme contrattuali ai sensi dell'art. 15, proporzionalmente all'orario di lavoro effettivamente svolto rispetto alle ore previste per il lavoro a tempo pieno, fermo restando un numero minimo medio di ore lavorate pari a 550 ore negli ultimi due cicli stagionali. Nel calcolo di queste ore devono essere inclusi sia i periodi di malattia sia quelli di infortunio. Restano invece esclusi i periodi di ferie, le feste nazionali e le festività infrasettimanali, nonché le ore di lavoro straordinario ed il prolungamento dell'orario di lavoro come previsto all'art. 6.

I rapporti di lavoro stipulati ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015 non rientrano nel campo di applicazione del presente accordo in quanto disciplinati dalla normativa stessa. A titolo esemplificativo possono essere assunti con questa tipologia contrattuale persone in sostituzione dei dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale forma contrattuale può altresì essere utilizzata per la durata massima normativamente prevista con la relativa causale.

Il numero massimo di questi contratti non può superare il 10% della media degli operai agricoli occupati nell'anno precedente. È in ogni caso consentita la stipulazione di 3 contratti a termine.

I datori di lavoro provvederanno ad informare i dipendenti che soddisfano i requisiti richiesti nel momento in cui questi vengono raggiunti. L'assunzione con contratto a tempo indeterminato decorre, con forma contrattuale da concordare, dall'inizio della stagione successiva su domanda del dipendente.

Gli operai stagionali con la copertura assicurativa prevista per i braccianti agricoli OTD sono di norma assunti per la durata di un ciclo stagionale. Agli stessi viene riconosciuta di principio una garanzia occupazionale della durata di 1.440 ore retribuite (decurtate delle assenze richieste ed usufruite da parte dei dipendenti e ad esclusione dei giorni liberi di cui all'art. 12), fatte salve le eventuali dimissioni da parte del dipendente, nonché eventuali eventi non prevedibili, dimostrabili e documentabili, non riconducibili alla volontà del datore di lavoro e imputabili a cause di forza maggiore (es. tempeste, caldo, danni da gelo o grandine, mancanze tecniche, ordinanze dell'autorità amministrativa).

Su richiesta di una delle parti, i motivi saranno discussi nella commissione paritetica di cui all'art. 38 del presente contratto, la quale deciderà in merito. A tal fine la durata stagionale viene stabilita per un periodo non inferiore a 9 mesi. In tal senso, per le ore non lavorate ma da retribuire, ad eccezione delle interruzioni di lavoro di cui all'art. 7, verrà corrisposta una retribuzione nella misura del 40% di quanto normalmente spettante. Sono altresì escluse dalla presente disciplina, le regolamentazioni risultanti da accordo sindacale ai sensi dell'art. 3bis comma 5.

Nota a verbale

Le parti stabiliscono espressamente, che i contratti di breve durata fino a 6 mesi, stipulati ai sensi del successivo capoverso, nonché i contratti stipulati ai sensi del decreto legislativo 81/2015 non rientrano nel campo di applicazione della presente regolamentazione.

Per lo svolgimento di lavori di breve durata, possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato, nel qual caso il limite temporale dovrà essere espressamente motivato nella rispettiva lettera di assunzione. Qualora la durata dell'impiego dovesse superare i 6 mesi complessivi, anche questi/e operai/e godranno del diritto di precedenza di cui all'art. 3bis. Il trattamento contrattuale collettivo e previdenziale di tali dipendenti corrisponde a quello previsto per i lavoratori stagionali agricoli.

I contratti di cui sopra possono essere stipulati in misura non superiore al 20% del numero complessivo dei lavoratori stagionali.

I contratti a termine ai sensi del decreto legislativo 81/2015 sono disciplinati dalle vigenti disposizioni di legge. Dal punto di vista contrattuale, questi dipendenti sono parificati agli operai a tempo indeterminato, dal punto di vista previdenziale sono parificati agli operai agricoli stagionali (OTD).

Art. 3 - Assunzioni

Le assunzioni di tutto il personale saranno effettuate ai sensi della normativa vigente, mediante comunicazione all'Ufficio servizio lavoro. Per ogni dipendente deve essere sottoscritto e consegnato ai fini della prova un contratto di lavoro in forma scritta.

Tale contratto deve essere stipulato ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo.

Art. 3bis - Diritto di precedenza nella riassunzione

Tutti i dipendenti, che abbiano già lavorato stagionalmente presso la cooperativa con un periodo di impiego continuativo di almeno 6 mesi di calendario nelle ultime 3 stagioni, possono far valere il diritto di precedenza nella riassunzione nei confronti di altri dipendenti che non soddisfino tali requisiti, esercitando per iscritto tale diritto entro 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro (si veda l'Allegato 1). I rispettivi moduli di domanda sono messi obbligatoriamente a disposizione dal datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro ometta tale adempimento, il suddetto termine sarà elevato automaticamente a 90 giorni.

L'inizio della prestazione lavorativa deve avvenire al termine iniziale concordato, ovvero in un altro momento definito dal datore di lavoro, e scade una volta trascorsi 10 giorni senza che per tale ritardo venga addotto un valido motivo. Qualora il termine di assunzione concordato debba essere rimandato per cause non imputabili al dipendente o a comprovate cause di forza maggiore, come descritte all'art. 2, al dipendente spetterà il 20% della retribuzione persa a decorrere dal trentesimo giorno e il 40% della retribuzione a decorrere dal quarantacinquesimo giorno.

Il diritto di precedenza nella riassunzione viene meno in caso di dimissioni del dipendente, nonché in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Il diritto di precedenza è esteso alle dipendenti in congedo di maternità. Qualora la stagione dovesse perdurare ed esistessero i presupposti per l'assunzione, le dipendenti possono posticipare l'inizio della prestazione alla scadenza del termine del congedo di maternità. L'esercizio di tale diritto non comporta alcuna ripercussione sul rapporto di lavoro o su altri istituti contrattuali.

Ai contratti di lavoro stipulati ai sensi del decreto legislativo N. 81/2015, si applicano le disposizioni di legge vigenti per il diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora l'azienda proceda ad una riduzione collettiva del personale² ovvero riduca significativamente il numero di assunzioni degli operai stagionali, la selezione dei dipendenti da licenziare o da non riassumere, sarà effettuata secondo i seguenti criteri:

Criteri		Punti
Famiglia: punti per ogni familiare a carico (coniuge e figli)		2,00
Età: punti per anno di vita		0,20
Durata servizio: punti per ogni stagione		0,50
Qualifica professionale	Qualifica aggiuntiva*	4,15
	Nessuna qualifica speciale	1,00
Residenza**		

** trattasi di dipendenti, che a differenza degli altri dipendenti da licenziare siano in grado di eseguire nell'ambito di provenienza mansioni aggiuntive qualificate o di azionare macchinari.*

*** Residenza in Alto Adige. A parità di punteggio, sarà data precedenza ai dipendenti con residenza in Alto Adige.*

Le parti si riservano la facoltà di modificare i criteri di cui sopra qualora necessario.

Art. 4 - Periodo di prova

Il periodo di prova, da indicare espressamente per iscritto, non potrà superare il limite di 15 giorni di lavoro effettivo per gli operai della terza, quarta e quinta categoria. Per gli operai della seconda e prima categoria, il periodo di prova è fissato in 30 giorni di lavoro effettivo. Gli operai che abbiano già lavorato nella stessa azienda per una stagione per una durata di almeno quattro mesi, non dovranno più svolgere il periodo di prova per le stesse mansioni e per lo stesso inquadramento; ciò viene espressamente annotato nel contratto di lavoro. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto incondizionatamente da una delle parti in qualsiasi momento senza alcun onere di preavviso. In caso di risoluzione, al dipendente dovrà essere liquidata la retribuzione per le giornate o le ore lavorative effettivamente prestate. Se al termine del periodo di prova il rapporto di lavoro non viene risolto da parte dell'azienda,

² Per la specifica definizione di licenziamento collettivo si fa riferimento per analogia alla legge 223/1991.

il dipendente potrà considerarsi confermato in servizio, ed il periodo di prova verrà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 5 - Inquadramento del personale

L'inquadramento del personale è effettuato come segue:

Categoria 1

- capo operai, capo squadra;
- conducente di autotreno, di autoarticolato, di camion in generale;
- addetto ai macchinari del magazzino frigorifero, degli impianti di umidificazione, di riscaldamento, ecc., responsabile del corretto funzionamento degli impianti stessi;
- operai/e addetti/e alla classificazione automatizzata della merce, incaricati/e di predisporre i relativi programmi e di modificarli in caso di incarichi particolari, di creare i cosiddetti “programmi per i soci”, di procedere alla programmazione delle etichettatrici e di formulare eventuali programmi di correzione;
- meccatronico.

Categoria 2

- stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione (solitamente addetto alla disposizione dei carichi nelle celle o sui vagoni, autocarri, ecc.);
- responsabile del processo di linea;
- carrellista/mulettista, conduttore di automezzi, meccanico e elettricista.

Categoria 3

- addetto alle operazioni di carico e scarico manuali, nonché allo stoccaggio manuale dei prodotti;
- lavoratori dipendenti incaricati esclusivamente della vendita al dettaglio;
- operai/e che utilizzano applicativi software, ad esempio per l'avvio di ordini all'interno dei programmi di produzione o per attività analoghe, senza intervenire sugli aspetti di programmazione, impiegando programmi informatici installati al fine di eseguire operativamente i processi aziendali, senza margini di autonomia né possibilità di modifica o personalizzazione delle applicazioni stesse.
- custode con comprovate capacità artigianali.

Categoria 4

- cernitrice (esegue lavori di cernita, pulizia, selezione, calibratura, sia a mano che con l'impiego di una macchina);
- raccoglitore/raccoglitrice (svolge i lavori di raccolta);
- conducente, custode, guardiano con servizio diurno o notturno, personale addetto alle pulizie e altro personale ausiliario;
- lavoratori stagionali addetti alla pesa;
- addetto/a al confezionamento.

Categoria 5

- cernitori/trici, addetti/e al confezionamento che per la prima volta lavorano in un magazzino ortofrutticolo e non abbiano superato un periodo di servizio di 4 mesi solari con complessivi 60 giorni di lavoro effettivi nella stessa azienda. Lo stesso vale per il personale addetto alle pulizie.

In caso di assegnazione ad una mansione superiore, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il lavoratore dipendente avrà diritto alla maggiore retribuzione corrispondente, e dopo tre mesi di svolgimento della mansione stessa gli spetterà l'inquadramento nella categoria superiore, salvo che la nuova mansione non venga svolta per sostituire un collega assente che gode del diritto di conservazione del posto di lavoro.

I dipendenti, che svolgono regolarmente ed in maniera continuativa compiti attribuiti a categorie diverse, sono inquadrati nel livello retributivo corrispondente all'attività principale. Per attività principale è da intendersi quella svolta in prevalenza in termini di orario di lavoro, occupando quindi più della metà della prestazione lavorativa complessivamente svolta.

Art. 6 - Orario di lavoro

La durata del normale orario di lavoro settimanale, corrispondente di principio a 40 ore, è ripartita di norma in 5 giorni (solitamente dal lunedì al venerdì) e, a tempo pieno, comprensive della pausa retribuita di cui al penultimo comma del presente articolo, corrispondenti normalmente a 8 ore giornaliere. Nel corso di un mese di calendario le ore giornaliere non possono eccedere le 10 ore effettivamente lavorate per più di 5 volte. Le parti possono concordare diverse distribuzioni dell'orario di lavoro correlate ad eventuali specificità dell'azienda o al sito di produzione.

Nota a verbale:

La definizione di orario di lavoro si applica in riferimento alla disciplina dell'interruzione del lavoro (art. 7), alla cassa integrazione guadagni (art. 22), al regolare periodo di impiego ed all'integrazione per malattia (art. 17). Per quanto concerne la disciplina degli straordinari si rimanda all'art. 9.

In conformità con la tabella approvata con R.D. del 10 settembre 1923 n. 1957³, è previsto, per 2 mesi all'anno, il prolungamento dell'orario di lavoro fino a 10 ore giornaliere ovvero 50 ore settimanali per i dipendenti direttamente addetti alle operazioni di raccolta e stoccaggio del raccolto.

Il periodo durante il quale è consentito il suddetto prolungamento dell'orario di lavoro è fissato dal 15 settembre al 15 novembre di ogni anno. Le ore di lavoro straordinario prestate sono retribuite ai sensi della nota a verbale dell'art. 9.

Eventuali deroghe dovranno essere comunicate al competente Ufficio tutela sociale del lavoro e, per conoscenza, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Il normale orario di lavoro per il personale che svolge un lavoro discontinuo o che effettua servizio di vigilanza e sorveglianza è fissato in 45 ore settimanali.

A questa categoria appartengono: gli addetti alla vigilanza e i custodi, i guardiani con servizio diurno o notturno, i lavoratori e gli ausiliari addetti alla pesa, il personale addetto agli impianti di refrigerazione.

Gli addetti alla sorveglianza dell'impianto di refrigerazione che svolgono la loro attività lavorativa in modo continuativo possono compensare le ore prestate oltre le 40 ore settimanali il sabato, la domenica o in una giornata festiva sotto forma di recupero o di prolungamento delle ferie, oppure richiedere il pagamento del relativo corrispettivo.

Qualora non siano già previste, devono essere concesse due pause giornaliere di 15 minuti ciascuna, di cui una retribuita: a fronte di una effettiva presenza di 8 ore e 15 minuti vengono retribuite 8 ore intere. Ai dipendenti a tempo parziale che lavorano ogni giorno per almeno il 50 % dell'orario normale, la prima pausa, se compresa nell'orario di lavoro, viene anch'essa retribuita.

Le parti contraenti concordano che la pausa retribuita di 15 minuti la mattina è da considerarsi come riduzione dell'orario di lavoro, per cui ai fini del calcolo delle ore di lavoro straordinario la pausa retribuita va in ogni caso valutata come normale orario di lavoro. Qualora l'effettivo orario di lavoro superasse le 9 ore giornaliere (inclusa la prima pausa retribuita), anche la pausa pomeridiana, ovvero la seconda pausa, è considerata retribuita, con i risvolti connessi. Il pagamento delle pause avviene senza maggiorazioni.

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, le parti contraenti concordano, che il periodo per il computo del superamento dell'orario di lavoro medio settimanale sia fissato a 4 mesi, decorrenti dal 1° agosto 2024.

³ modificato con R.D. del 13 novembre 1930 n. 1678

Ai dipendenti che lavorano meno di 6 ore al giorno la pausa non viene retribuita, a meno che il lavoro stesso non venga interrotto ai sensi dell'art. 7. Per i dipendenti minorenni si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. A decorrere dal 1° luglio 2024, 5 minuti della seconda pausa giornaliera di 15 minuti saranno retribuiti. Il calcolo dei relativi valori avverrà secondo i medesimi criteri applicati alla pausa di 15 minuti di cui al comma 3. Hanno diritto a tale ulteriore pausa retribuita di 5 minuti i lavoratori che effettivamente usufruiscono della seconda pausa. Sono esclusi i lavoratori per i quali la seconda pausa risulta già retribuita.

Tali ulteriori cinque minuti verranno valorizzati economicamente e indicati in busta paga con un apposito elemento retributivo denominato "Pause ex Acc. 03.02.2025". Per i lavoratori a tempo parziale, la retribuzione dei 5 minuti aggiuntivi è prevista qualora sia retribuita la prima pausa e vi sia presenza durante la seconda pausa giornaliera.

La presente disposizione in materia di corresponsione e retribuzione ha effetto dal mese di febbraio 2025. Il relativo conguaglio verrà effettuato al più tardi con la retribuzione del mese di febbraio 2025 per i lavoratori in forza nel mese di gennaio 2025 o per coloro che, in virtù del diritto alla riassunzione nella stagione in corso, verranno nuovamente assunti, a condizione che l'importo minimo complessivo superi i 20,00 €.

Nota a verbale:

Le parti contraenti interpretano il P.A.K.V. per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige nel senso che, per i lavoratori stagionali, si applica l'orario di lavoro ordinario previsto dall'art. 6 P.A.K.V. In caso di riduzione sistematica dell'orario settimanale di lavoro per un periodo non limitato a singole giornate, è possibile instaurare un rapporto a tempo parziale ai sensi del P.A.K.V.

In caso di riduzione dell'orario giornaliero dovuta a calamità naturali, maltempo, problemi di consegna, improvvisa mancanza di ordini o guasti a macchinari o impianti, la retribuzione sarà calcolata proporzionalmente. Tali circostanze possono verificarsi solo in casi eccezionali e non possono avere carattere continuativo.

Resta tuttavia impregiudicato quanto previsto dall'art. 7 P.A.K.V., secondo cui: "Quando un'interruzione del lavoro dipende dalla volontà del datore di lavoro e non da quella del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla retribuzione normale, che non può essere inferiore all'importo corrispondente all'intera giornata lavorativa (8 ore), per tutto il periodo dell'interruzione, salvo che quest'ultima sia stata comunicata al lavoratore almeno il giorno precedente entro le ore 18.00."

Nota a verbale:

Dopo un'approfondita discussione sulla tematica dei tempi di vestizione, le parti concordano che ai lavoratori che, in base alle disposizioni di legge e aziendali, sono tenuti a indossare una specifica divisa o indumenti di protezione per lo svolgimento della propria attività e che sono obbligati dal datore di lavoro a cambiarsi sul luogo di lavoro, viene riconosciuto un tempo complessivo di tre minuti al giorno lavorativo effettivo per le operazioni di vestizione e svestizione, con possibilità di valorizzazione economica di tale tempo. Le modalità organizzative per il riconoscimento dei tre minuti giornalieri saranno definite dall'azienda.

Questa disposizione entra in vigore il 1° settembre 2025.

Art. 6bis - Variazioni dell'orario di lavoro

L'introduzione di variazioni dell'orario di lavoro (turno o lavoro a turni) con effetti sulla maggioranza dei dipendenti, ovvero su un intero reparto o più reparti, sarà comunicata per iscritto alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, le quali, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, possono richiedere tramite la Federazione Cooperative Raiffeisen un incontro per discutere gli eventuali problemi connessi, e per proporre una possibile soluzione.

Nel caso di introduzione di tali variazioni dell'orario di lavoro ovvero di lavoro a turni, andranno osservati i seguenti requisiti minimi:

- a) Di norma ai turnisti non viene richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario. Eventuali proroghe del turno di lavoro potranno essere effettuate qualora il turno successivo dovesse essere ritardato o sospeso per eventi di carattere straordinario. Allo stesso modo sarà possibile ricorrere al lavoro straordinario qualora singoli dipendenti del turno immediatamente successivo non dovessero essere immediatamente disponibili per svolgere la loro attività.
- b) Ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale viene assegnata, qualora possibile, una distribuzione dell'orario di lavoro compatibile con le esigenze individuali dei dipendenti stessi. L'orario di lavoro deve decorrere da un'effettiva ripresa dell'attività lavorativa (inizio dell'orario di lavoro, ripresa dell'orario di lavoro al termine della pausa, ecc.)
- c) Ai sensi dell'art. 20 della legge n. 977 del 17 ottobre 1967, ai dipendenti minorenni viene concessa una pausa di 30 minuti, nel rispetto delle previsioni della regolamentazione delle pause di cui all'art. 6 del C.C.P.L.
- d) Per la gestione del modello dell'orario di lavoro si applicano le norme del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, con le relative eccezioni e discipline specifiche previste per il settore agricolo.
- e) Compatibilmente con le esigenze aziendali, ai fini della distribuzione dell'orario di lavoro si terranno in considerazione le necessità dei dipendenti che fruiscono dei mezzi di trasporto pubblico.
- f) Eventuali variazioni degli orari di lavoro stabiliti potranno essere effettuate solo previa comunicazione alle "organizzazioni sindacali" firmatarie. La regolamentazione può essere sospesa o cessata a fronte di necessità tecnico-produttive. La distribuzione dell'orario di lavoro dovrà comunque prevedere una pianificazione continua ed adeguata al fine di consentire ai dipendenti la programmazione del proprio tempo libero.
- g) Per i dipendenti che svolgono una prestazione lavorativa a turno con ciclo continuo o alternato è prevista una pausa retribuita di 30 minuti e viene erogata un'indennità ai sensi dell'art. 9, ultimo comma.
- h) Se il lavoro a turni si estende anche ad un sabato non lavorativo, ai dipendenti è concessa una pausa di 15 minuti, anche qualora l'orario di lavoro fosse inferiore a 6 ore.

Su richiesta delle parti contraenti, le stesse concordano un esame congiunto della presente disciplina, al fine di individuare una soluzione unanime alle eventuali difficoltà sorte nell'applicazione della stessa.

Nota a verbale:

Le parti contraenti concordano sulla necessità di una gestione adeguata alle forme di impiego flessibili ed orientate alla prassi, anche da un punto di vista economico, supportando altresì la necessità di realizzare più forme di occupazione stabile.

Nell'ambito delle discussioni del comitato paritetico, le parti concordano di approfondire questo tema e di elaborare appropriate proposte di soluzione.

Art. 7 - Interruzione del lavoro

Se un'interruzione del lavoro dipende dalla volontà del datore di lavoro e non dalla volontà del dipendente, quest'ultimo avrà diritto alla normale retribuzione, che non potrà essere inferiore all'importo corrispondente all'intera giornata lavorativa (8 ore), e cioè per l'intero periodo

dell'interruzione, a meno che l'interruzione stessa non sia stata comunicata entro le ore 18:00 del giorno prima.

Le interruzioni sopra indicate devono essere comunicate con congruo preavviso mediante affissione nella bacheca aziendale.

Le parti contraenti dichiarano espressamente di essere a conoscenza delle conseguenze delle disposizioni di cui al presente articolo. I datori di lavoro si impegnano ad applicare le stesse con la dovuta attenzione.

Eventuali controversie sono esaminate dalla commissione paritetica. Per la durata dell'interruzione, gli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al trattamento previsto dalle disposizioni di legge in materia di cassa integrazione guadagni.

Sono esclusi dalle presenti disposizioni i dipendenti assunti a termine ai sensi del decreto legislativo 81/2015.

Art. 8 - Riposo settimanale e festività

Il dipendente ha diritto al riposo settimanale, previsto dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa espresso riferimento.

Le festività nazionali e religiose che devono essere retribuite sono le seguenti:

1. Capodanno
2. Epifania (6 gennaio)
3. Lunedì di Pasqua
4. Anniversario della Liberazione (25 aprile)
5. Festa del lavoro (1° maggio)
6. Festa della Repubblica Italiana (2 giugno)
7. Assunzione di Maria (15 agosto)
8. Ognissanti (1° novembre)
9. Festa dell'unità nazionale (4 novembre, spostata alla domenica e retribuita in aggiunta)
10. Immacolata concezione (8 dicembre)
11. Natale (25 dicembre)
12. S. Stefano (26 dicembre)
13. Festa del Patrono oppure, dove non viene festeggiato, lunedì di Pentecoste.

Le festività religiose abolite ai sensi della legge n. 54 del 5 marzo 1977, vengono recuperate tramite giorni liberi aggiuntivi da fruirsi singolarmente o cumulativamente, oppure sono retribuite a seconda dell'accordo aziendale.

Le festività nazionali e religiose abolite sono le seguenti:

1. S. Giuseppe (19 marzo)
2. Ascensione
3. Corpus Domini
4. SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 9 - Disciplina del lavoro straordinario, maggiorazioni e regolamentazioni specifiche

A fronte di comprovate necessità, le prestazioni di lavoro straordinario oltre le 40 ore settimanali sono consentite nella misura massima di 130 ore annue. Le prestazioni lavorative oltre le 40 ore settimanali sono quindi considerate lavoro straordinario.

Fatta eccezione per le cause di forza maggiore, gli straordinari sono da comunicare al personale interessato entro la pausa pranzo.

Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con le maggiorazioni previste. Le ore di straordinario prestate potranno essere fruite anche in forma di recupero ore, tenendo conto delle maggiorazioni previste da retribuire o convertire in tempo di recupero equivalente.

Le prestazioni di lavoro effettuate durante la giornata non lavorativa (normalmente coincidente con il sabato) a fronte di casi eccezionali o di effettiva necessità, devono essere concordate con la rappresentanza sindacale aziendale oppure con i dipendenti stessi, qualora tale rappresentanza dovesse mancare; in caso di accordo, il lavoro è vincolante per il numero di dipendenti concordato. Alle organizzazioni sindacali locali viene data comunicazione in merito. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con le seguenti maggiorazioni della retribuzione oraria:

per gli operai a tempo indeterminato (OTI)

- oltre il normale orario di lavoro come disciplinato all'art. 6: maggiorazione del 35%;
- le ore di lavoro straordinario dal lunedì al sabato: maggiorazione del 35%;
- le ore di lavoro prestate di domenica, nelle giornate festive e di notte (tra le ore 22 e le 6): maggiorazione del 50%;
- le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo: maggiorazione del 100%, in tal caso la maggiorazione maggiore assorbe quella eventuale minore;
- le ore di lavoro straordinario notturno: maggiorazione del 65%.

per i lavoratori stagionali (OTD)

- oltre il normale orario di lavoro come disciplinato all'art. 6: maggiorazione del 55%;
- le ore di lavoro straordinario dal lunedì al sabato: maggiorazione del 55%;
- le ore di lavoro prestate di domenica, nelle giornate festive e di notte (tra le ore 22 e le 6): maggiorazione del 65%;
- le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo: maggiorazione del 100%, in tal caso la maggiorazione maggiore assorbe quella eventuale minore;
- le ore di lavoro straordinario notturno: maggiorazione dell'80%.

Le ore di straordinario che superano il limite massimo di 130 all'anno, escludendo dal computo le ore aggiuntive di cui all'art. 6 secondo comma, sono retribuite con un'ulteriore maggiorazione pari al 35%.

Nota a verbale relativa alla disciplina delle prestazioni straordinarie:

Ai sensi del verbale di protocollo della commissione paritetica del 13 febbraio 1990, le ore aggiuntive straordinarie prestate nel periodo intercorrente dal 15 settembre al 15 novembre (ovvero nel periodo differito) dal personale incaricato nella raccolta o nello stoccaggio del raccolto sono state compensate fino alla cinquantesima ora settimanale come ore di lavoro straordinario, con relativa maggiorazione del 35% per gli operai a tempo indeterminato e del 55% per i lavoratori stagionali. Le ore di lavoro straordinario prestate fino alla cinquantesima ora settimanale non rientrano nel limite di 130 ore di lavoro straordinario all'anno.

Ai dipendenti che svolgono la loro prestazione a turni avvicendati o ad orario continuato, è riconosciuta un'indennità nella misura del 7% della retribuzione base, con un importo minimo di 2,50 € per ogni giorno di lavoro effettivo. Nel caso di lavoro a turni ai sensi dell'art. 6bis lettera h) prestato di sabato è erogato a partire dal 1° giugno 2024 un importo minimo di 8,00 €.

Per la prestazione lavorativa effettuata il sabato al di fuori del normale orario di lavoro, è prevista una maggiorazione forfetaria di 7,00 € lordi, che sarà aumentata a 8,00 € a partire dal 1° giugno 2024, anche se non effettuata in regime di orario straordinario.

Art. 10 - Rilevamento elettronico delle presenze

Le cooperative ortofrutticole possono rilevare le presenze dei dipendenti anche a mezzo di strumenti elettronici da cui possono risultare informazioni utili per la programmazione ed il controllo della produzione o da cui emerga l'efficiente gestione e monitoraggio dello sviluppo

dei costi nei singoli comparti produttivi. Su richiesta del dipendente interessato, lo stesso ha diritto ad ottenere l'estratto della sua posizione individuale.

Vanno in ogni caso rispettate le disposizioni di cui all'art. 4 della legge n. 300/70 e di cui al regolamento UE 679/2016. Eventuali infrazioni disciplinari accertate sulla base dei sopracitati rilevamenti possono essere sanzionate solo previo avviso del rispettivo consiglio aziendale o rappresentante sindacale.

Le parti contraenti possono stabilire che i dati raccolti mediante suddette strumentazioni possano essere utilizzate ai fini dell'introduzione di eventuali premi di produttività.

Su richiesta del dipendente, allo stesso, o ad un'organizzazione sindacale richiedente, sono consegnati i relativi estratti delle ore di lavoro.

Ogni dipendente ha diritto a ricevere delucidazioni sull'orario di lavoro effettivamente svolto ovvero sulle assenze risultanti sulla propria posizione individuale.

Art. 11 - Ferie

Al personale assunto a tempo indeterminato, con una settimana lavorativa di 5 giorni, spetta un periodo annuale di ferie nella misura di 22 giornate lavorative effettive. Non sono pertanto computabili come ferie i sabati, le domeniche, le festività infrasettimanali, le festività nazionali e i riposi o gli eventuali altri giorni liberi cadenti nel periodo delle ferie.

Entro il 30 aprile di ogni anno, tra i dipendenti e il datore di lavoro viene concordato un calendario di distribuzione approssimativa delle ferie. Eventuali deroghe a suddetto calendario andranno esaminate con le organizzazioni sindacali aziendali, e, in caso di mancato accordo, dovranno essere trattate in sede di commissione paritetica.

Le ferie devono essere approvate anticipatamente, come previsto all'art. 2109 c.c., ai sensi del quale le ferie annue sono fruite in un periodo possibilmente continuativo, compatibilmente con le esigenze dell'azienda e gli interessi del prestatore di lavoro. Ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003, il periodo annuo minimo di ferie irrinunciabili è pari a 4 settimane.

Per il personale assunto a tempo determinato si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 24 lettera b).

Art. 12 - Congedo matrimoniale e permesso del padre alla nascita di un figlio

In occasione del matrimonio (religioso o civile) agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova (OTI), viene concesso, una sola volta, un periodo di ferie straordinarie a titolo di congedo matrimoniale pari a 15 giorni consecutivi di calendario.

Allo stesso modo ai lavoratori stagionali agricoli (OTD) così come agli operai a tempo determinato assunti ai sensi del decreto legislativo 81/2015 viene riconosciuto alle stesse condizioni un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario, di cui 6 retribuiti.

Alla nascita di un figlio, al padre (OTI e OTD) spetta un permesso retribuito coincidente con il giorno della nascita e con la giornata successiva da intendersi aggiuntivi rispetto ai permessi normativamente previsti.

Art. 13 - Servizio militare

Per quanto riguarda il servizio militare, nonché un'eventuale riconvocazione, si rimanda alle rispettive disposizioni di legge.

Art. 14 - Lavoro interinale

Ai sensi degli artt. 30 - 40 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, possono essere impiegati lavoratori interinali intermediati da imprese autorizzate, in conformità con le prescrizioni e le condizioni previste per legge.

Le parti contraenti concordano sul fatto che il lavoro interinale non possa sostituire il lavoro dipendente, e che ad esso si possa ricorrere solo per la far fronte a maggiori carichi di lavoro.

Al fine di prevenire l'uso indebito del lavoro interinale, prima del ricorso allo stesso, il datore di lavoro dovrà far pervenire alla rappresentanza sindacale aziendale oppure, in mancanza di una tale rappresentanza, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, le seguenti informazioni:

- a) motivi per il ricorso al lavoro interinale;
- b) durata del lavoro interinale;
- c) numero e qualificazione professionale dei lavoratori interinali richiesti.

Su eventuale richiesta delle parti contraenti, le stesse si impegnano ad effettuare le debite trattative ed a trovare delle soluzioni soddisfacenti qualora il ricorso al lavoro interinale dovesse comportare uno svantaggio per i dipendenti all'interno delle aziende.

I lavoratori interinali non possono superare l'8% dei lavoratori impiegati nell'azienda, con un numero minimo di 2 unità. Qualora l'azienda necessitasse di un numero maggiore di assunzioni, andranno effettuate le debite consultazioni sindacali.

Art. 15 - Lavoro a tempo parziale

Le parti contraenti ribadiscono la necessità di mantenere una gestione flessibile della manodopera nei magazzini ortofrutticoli e nelle cooperative dei produttori di sementi dell'Alto Adige, e quindi di sostenere l'occupazione a tempo parziale dei dipendenti, ai sensi degli artt. dal 4 al 12 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

Nei limiti della compatibilità con i processi lavorativi, sono da prevedere assunzioni a tempo parziale o altri modelli di lavoro a orario ridotto nell'ambito dello svolgimento dell'attività stagionale.

Per il dipendente l'occupazione a tempo parziale viene concordata su base volontaria. Essa viene concessa in via prioritaria per motivi familiari o di salute, per l'assistenza ai figli di età inferiore ai 13 anni per l'assistenza ai familiari malati o portatori di handicap, per l'eventuale malattia del dipendente correlata al suo inserimento professionale, per l'occupazione di dipendenti con inabilità lavorativa parziale certificata, nonché per esigenze di formazione e di aggiornamento professionale. Sono inoltre da tenere in particolare considerazione i diritti di priorità (assistenza a genitori, figli o coniugi con patologie oncologiche, a persone conviventi o figli con grave handicap ai sensi della legge n. 104/92) e i diritti previsti dalla legge n. 247 del 24 dicembre 2007 (dipendenti affetti da patologia oncologica).

Ai dipendenti che abbiano già prestato la propria attività lavorativa per due o più stagioni e che soddisfino i requisiti di cui sopra, viene concessa in via prioritaria un'occupazione a tempo parziale.

Il periodo di prova dei dipendenti assunti con contratto a tempo parziale corrisponde a quello previsto per i dipendenti assunti con contratto a tempo pieno di cui all'art. 4.

Di norma l'occupazione a tempo parziale si svolge negli orari stabiliti di comune accordo tra il datore di lavoro ed il dipendente. Ai sensi dell'art. 26 comma 4 del decreto legislativo 81/2015 un eventuale mutamento degli orari di lavoro, o un aumento degli stessi, potrà avvenire solo di comune accordo tra le parti. Ai sensi della normativa vigente, in caso di una variazione o di un aumento dell'orario di lavoro, è previsto un preavviso minimo di due giorni. L'aumento dell'orario non può superare il 25 % dell'orario originariamente stabilito. Per la prestazione supplementare spetta una maggiorazione retributiva del 25%.

L'orario di lavoro concordato individualmente dovrà essere continuativo. Qualora dovessero verificarsi interruzioni di lavoro, le stesse dovranno avvenire secondo le disposizioni di cui all'art. 7.

La domanda di occupazione a tempo parziale con trasformazione da tempo pieno in tempo ridotto, deve essere presentata almeno 14 giorni prima della data di inizio prevista. La forma di occupazione e la suddivisione dell'orario di lavoro dovranno avvenire compatibilmente con i processi lavorativi aziendali.

L'occupazione a tempo parziale è concordata in forma scritta.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale devono essere espressamente regolamentati i seguenti punti:

- l'eventuale periodo di prova;
- la durata dell'impiego, la durata del lavoro a tempo parziale;
- la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inquadramento e la retribuzione riproporzionata.

L'eventuale prestazione di lavoro a tempo parziale inserita in un orario a turni non necessita dell'indicazione specifica della distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito di un'unica fascia oraria. In tal caso è possibile inserire preventivamente diverse fasce orarie stabilite.

La prestazione di lavoro supplementare, oltre la durata dell'orario di lavoro concordato, è consentita fino ad un massimo del 50% delle ore giornaliere o settimanali effettivamente prestate sotto forma di lavoro a tempo parziale, ed è retribuita con una maggiorazione calcolata ai sensi dell'art. 9. La necessità della prestazione di lavoro supplementare è comunicata ai dipendenti con un preavviso di 1 giorno, in alternativa la stessa è prestata su base volontaria. Di comune accordo è possibile procedere ad una sospensione temporanea del contratto di lavoro a tempo parziale, sostituendolo con un rapporto di lavoro a tempo pieno. La presente regolamentazione si applica con riserva delle disposizioni di legge e successive eventuali modifiche in materia.

Art. 15bis - Nuovi modelli occupazionali

Al fine della conciliazione da un lato del ciclo di vita, della necessità di bilanciare la vita lavorativa con quella familiare con la gestione del tempo libero, e dall'altro della diffusa necessità da parte delle aziende di maggiore flessibilità in materia di orario e di impiego, le parti contraenti concordano l'istituzione di un gruppo di lavoro che dovrà occuparsi delle seguenti tematiche:

- possibilità di impiego in particolare per i dipendenti più anziani o i dipendenti da reinserire dopo più lunghe assenze;
- nuovi modelli di orario di lavoro (modelli di orario di lavoro flessibili, orientati al ciclo di vita, possibilità di lavoro a tempo parziale, aspettative e permessi);
- nuovi modelli di contratto di lavoro.

Il gruppo di lavoro, costituito da un componente designato rispettivamente da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nonché da due rappresentanti della parte datoriale, provvederà ad elaborare entro il 31 dicembre 2020 un apposito documento di lavoro, da presentare alle controparti.

Art. 16 - Malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente al manifestarsi dell'evento e comunque entro le 24 ore successive, fatto salvo un dimostrabile motivo di impedimento. Per la trasmissione del certificato di malattia si rimanda alle disposizioni di legge in materia. Ai sensi delle disposizioni di legge, la sussistenza della malattia può essere accertata dai medici degli uffici competenti o da parte dell'azienda sanitaria.

In base alle vigenti disposizioni di legge durante l'intero periodo della malattia, il dipendente gode dei seguenti diritti:

- a) prestazioni mediche da parte degli istituti assicurativi, come previste dalla legge;
- b) conservazione del posto di lavoro fino alla scadenza del contratto di lavoro oppure fino a complessivi 180 giorni di calendario nell'anno solare;

- c) indennità di malattia da parte degli istituti assicurativi in base alle disposizioni di legge;
- d) ai dipendenti non in prova del settore agricolo (ad eccezione quindi dei dipendenti delle imprese del terziario) con contratto di lavoro a tempo determinato, sarà erogata da parte del datore di lavoro, a partire dal 4° giorno di malattia, un'integrazione dell'indennità di cui alla lettera c) nella misura del 40% della normale retribuzione effettiva, per la durata della malattia stessa, per la durata del rapporto di lavoro o delle giornate effettivamente lavorate nel corso dell'anno e comunque per un periodo non superiore a 180 giorni. Qualora sussista una comprovata supposizione di precedente irregolarità (ad es. assenza alle visite mediche di controllo), il datore di lavoro può sospendere la liquidazione dell'integrazione retributiva, chiederne il rimborso o conguagliarlo con gli eventuali crediti del dipendente. Nel caso di malattie certificate per una durata superiore a 14 giorni di calendario vengono retribuiti anche i primi 3 giorni di malattia al 100% della normale retribuzione.#
- e) ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, i giorni di malattia vengono indennizzati nella misura del 90% della normale retribuzione mensile. Questa regolamentazione vale anche per i magazzini ortofrutticoli che, ai fini contributivi, sono inquadrati nel settore del commercio. L'integrazione del corrispettivo per il caso di malattia viene calcolato sul 90% della normale retribuzione teorica globale del mese nel quale la malattia viene a cadere, parametrando il calcolo su una giornata lavorativa di 8 ore, e di 10 ore per la durata del periodo ai sensi dell'art. 6 secondo comma.

Ai sensi dell'art. 1 comma 10 del decreto legge n. 2 del 10 gennaio 2006, convertito nella legge ordinaria n. 81 dell'11 marzo 2006, l'indennità di malattia a carico dall'istituto assicurativo, nonché l'integrazione a cui deve provvedere il datore di lavoro sono anticipate e liquidate per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal datore di lavoro stesso attraverso il cedolino paga, salvo che il datore di lavoro non sia abilitato a tale operazione e fatte salve diverse disposizioni dell'istituto assicurativo.

Qualora per i lavoratori stagionali (OTD) dovesse essere prevista una regolamentazione simile, le parti contraenti concordano di avviare prontamente le rispettive trattative sindacali al fine di un'attuazione della stessa.

L'integrazione viene concessa fino al 180° giorno di malattia, e comunque non oltre la cessazione del rapporto di lavoro, per i giorni riportati nella relativa sezione di competenza dell'istituto di previdenza sociale (anche qualora non tutte le giornate risultassero indennizzate), ad eccezione del periodo di interruzione del lavoro ai sensi dell'art. 7 del presente contratto.

Qualora un dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovesse essere chiamato a sottoporsi ad un controllo sanitario, il periodo di lavoro impiegato per tale controllo andrà a carico dell'azienda.

Nota a verbale:

In luce delle difficoltà interpretative emerse in passato in materia di integrazione dell'indennità di malattia e infortunio, tutte le parti ritengono opportuno che alla clausola contrattuale sia data un'interpretazione inequivocabile. Pertanto le integrazioni che andranno effettuate dal datore di lavoro nel caso di malattia o infortunio andranno corrisposte nella misura del 90 o 100 per cento della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito svolgendo la prestazione di lavoro effettivo.

Ai lavoratori agricoli stagionali che non si trovino in prova e non abbiano raggiunto le 51 giornate lavorate in agricoltura di cui alla L.R. n. 10 del 23 luglio 1978, nell'anno corrente, oppure nell'anno precedente, in caso di malattia sarà corrisposta un'indennità nella misura del 30% dell'effettiva retribuzione a partire dal 4° giorno di malattia e per un periodo massimo di 50 giorni lavorativi. In caso di ricovero ospedaliero, per i giorni di effettivo ricovero, ai suddetti lavoratori sarà corrisposta un'indennità nella misura del 50%, anziché del 30% per un massimo di 50 giorni. Il numero dei giorni di degenza ospedaliera può essere cumulato con il numero massimo di 50 giorni di malattia di cui al precedente capoverso (50+50). Questa regolamentazione si applica dalla data dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo provinciale. Il dipendente che sia dichiarato abile alla ripresa dell'attività lavorativa dal competente ente assistenziale, dovrà riprendere il lavoro entro 24 ore dalla guarigione riconosciuta, salvo che non sussistano giustificati motivi di impedimento.

Nel caso in cui un dipendente non dovesse osservare tali disposizioni e il ritardo non dovesse essere debitamente giustificato, il datore di lavoro sarà esonerato dall'obbligo di conservazione del posto di lavoro, e la relativa assenza sarà considerata ingiustificata. Tale comportamento del dipendente viene considerato come dimissione, fatta eccezione per il caso in cui lo stesso abbia presentato ricorso contro l'accertamento dell'ente assistenziale ed abbia, a tale scopo, richiesto il parere del collegio medico.

Su richiesta scritta del dipendente, il mantenimento del posto di lavoro può essere prolungato di un ulteriore periodo non superiore ai 180 giorni alle seguenti condizioni:

1. che il dipendente provveda ad esibire i certificati medici secondo le disposizioni in materia;
2. che il periodo eccedente i primi 180 giorni di cui alla lettera b) sia considerato come "aspettativa" non retribuita;
3. che il contratto di lavoro non termini precedentemente.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (OTI) che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo superiore ai 10 anni, ricevono per i primi 120 giorni dell'aspettativa aggiuntiva, un'indennità nella misura del 50% della loro retribuzione.

I dipendenti che intendano fruire dell'aspettativa ai sensi del precedente capoverso devono presentare apposita domanda mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno entro il 180° giorno di malattia, sottoscrivendo l'espressa accettazione delle sopra citate condizioni. Trascorsa l'aspettativa, il datore di lavoro può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro; il relativo periodo sarà riconosciuto per il calcolo dell'anzianità di servizio, a condizione che il rapporto di lavoro prosegua.

Art. 17 - Infortunio

Ogni infortunio sul lavoro deve essere comunicato direttamente e tempestivamente alla direzione aziendale.

Durante l'intero periodo di infortunio il dipendente gode dei seguenti diritti:

- a) prestazioni mediche da parte degli istituti assicurativi, come previste per legge;
- b) conservazione del posto di lavoro fino alla scadenza del contratto di lavoro oppure fino alla completa guarigione attestata dall'istituto assicuratore contro gli infortuni sul lavoro (esclusivamente per la durata dell'inabilità temporanea assoluta)
- c) indennità di infortunio da parte dell'istituto assicurativo ai sensi delle disposizioni di legge;
- d) integrazione dell'indennità di infortunio di cui alla lettera c) da parte del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% per i periodo di cui alla lettera b).

I dipendenti dovranno rifondere all'azienda i maggiori importi liquidati a titolo di indennità di infortunio con effetto retroattivo per effetto di eventuali leggi o regolamenti.

In caso di infortuni sul lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 1990, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato l'indennità di infortunio viene integrata fino al 100% della retribuzione dall'azienda, per una durata massima di 240 giorni di calendario. Qualora entro il 240° giorno il dipendente non fosse idoneo a riprendere la regolare attività lavorativa, allo stesso sarà accordata in aggiunta, e sulla base di un'apposita domanda scritta come prevista all'art. 17 sul trattamento in caso di malattia, un'aspettativa non retribuita della durata massima di 4 mesi.

Ai dipendenti con un'anzianità di servizio effettiva superiore ai 10 anni viene corrisposto per questo periodo il 25% della retribuzione.

Nota a verbale:

Nell'ambito delle disposizioni di legge, i datori di lavoro provvederanno ad anticipare l'indennità di infortunio, purché percepiscano il relativo rimborso dall'istituto di assicurazione contro gli infortuni come previsto all'art. 70 del T.U. n. 1124/65. Ai fini di un'eventuale rendicontazione

finale è possibile congruare i pagamenti effettuati, ma non spettanti, con crediti salariali e/o con il trattamento di fine rapporto.

Di comune accordo con l'istituto assicurativo, le parti contraenti si impegneranno ai fini di una soluzione che garantisca l'applicazione del citato art. 70 in caso di infortunio.

Il personale che opera nelle celle ad atmosfera controllata (CA) verrà assicurato dalla data della sottoscrizione del presente contratto contro lo specifico rischio di lavoro per il caso di morte ed invalidità permanente, rispettivamente con un importo minimo di € 150.000,00.

Art. 18 - Maternità e congedo parentale

Nel caso di maternità, la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi di seguito indicati (art. 16 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001):

I. per il congedo di maternità

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) per i giorni dalla data effettiva fino a quella presunta della nascita, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di 3 mesi previsto dopo il parto.

Le dipendenti hanno la possibilità di posticipare l'inizio del congedo di maternità iniziandolo un mese prima della data presunta del parto ed usufruendone, in compenso, per 4 mesi dopo la nascita, a condizione che il ginecologo specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino, entro il settimo mese di gravidanza, che tale opzione non abbia conseguenze negative. La durata complessiva del congedo di maternità resta stabilita in 5 mesi.

È riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che entro il settimo mese di gravidanza si facciano confermare da un ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Qualora i medici attestino l'assenza di rischi solo fino alla data presunta del parto, l'intero congedo di maternità decorrerà da questa data. Nel caso in cui venga invece attestata l'assenza di rischi fino alla data effettiva, la lavoratrice potrà continuare a lavorare fino a tale giorno.

Al verificarsi di eventi quali l'aborto spontaneo, il figlio nato morto, l'interruzione di gravidanza, il parto prematuro e/o il ricovero ospedaliero, che possano interrompere, prolungare o accorciare il congedo complessivo, trovano applicazione le relative disposizioni di legge.

II. per il congedo parentale

Durante i primi 12 anni di vita del bambino, e per una durata del congedo parentale complessivo per entrambi i genitori pari a 10 mesi, ogni genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite della durata massima di seguito indicata:

- a) come madre, per un periodo successivo al congedo di maternità non superiore a 6 mesi, fruibile in modo continuativo o frazionato;
- b) come padre, dal giorno della nascita del figlio per un periodo di 6 mesi, fruibile in modo continuativo o frazionato;
- c) qualora vi sia un solo genitore, questi può usufruire del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Qualora il padre lavoratore usufruisca del diritto di congedo parentale per un periodo di almeno 3 mesi, la durata complessiva del congedo parentale viene elevata ad 11 mesi.

Il dipendente/la dipendente ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro per l'intera durata del periodo di gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino, fatte salve le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, mancato superamento del periodo di prova, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della fase lavorativa per la quale il dipendente è stato assunto o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine del contratto individuale).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza. Se una lavoratrice è stata licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, essa avrà diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, a seguito di presentazione di idonea certificazione che andrà esibita entro 90 giorni dal licenziamento, e dalla quale dovrà risultare che al momento del licenziamento stesso sussistevano i presupposti per tale divieto.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati al punto I lettere a), b) e c), nonché il periodo di astensione facoltativa di cui al punto II, rilevano per il calcolo dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il pagamento della relativa indennità di maternità resta a completo carico dell'istituto assicurativo; sono altresì a carico dello stesso istituto assicurativo tutte le prestazioni sanitarie.

Per quanto riguarda il trattamento economico si rimanda alle disposizioni speciali previste per il settore agricolo, nonché alla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e alla legge n. 183 del 10 dicembre 2014, compreso il regolamento attuativo di cui al decreto legislativo n. 15 del 26 marzo 2001.

I datori di lavoro provvederanno ad integrare fino al 100% l'indennità di maternità/paternità corrisposta dall'istituto assicurativo per le lavoratrici impiegate con contratto di lavoro stagionale o con contratto a tempo indeterminato (ovvero per i lavoratori, nei casi previsti dalla legge) nei periodi di cui al punto I.

A tale scopo i dipendenti sono tenuti a presentare al datore di lavoro la rendicontazione dell'istituto assicurativo.

Art. 18bis - Misure per la conciliazione tra vita professionale e privata, pari opportunità e welfare

Le parti contraenti riconoscono l'importanza di misure generali nei settori delle pari opportunità, della conciliazione tra vita professionale e privata, della qualità della vita, del welfare e della responsabilità sociale delle imprese.

In tale contesto, viene data priorità alle misure positive a favore dei genitori e al sostegno dei lavoratori che si trovano in situazioni di difficoltà personali o familiari.

Art. 19 - Riposi – permessi per malattia del figlio

Fino al compimento del 1° anno di vita del figlio, il datore di lavoro concede alla madre due riposi giornalieri retribuiti di un'ora ciascuno, eventualmente cumulabili nel corso della giornata. Qualora l'orario di lavoro giornaliero non dovesse superare le 6 ore, spetterà una sola ora di riposo.

Nei casi previsti ai sensi dell'art. 40 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, i riposi spettano alternativamente al padre. Nei casi di parto plurimo, i riposi sono raddoppiati.

Tali riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti per il computo dell'orario di lavoro nonché della retribuzione. Durante questi riposi la lavoratrice è autorizzata ad allontanarsi dall'azienda.

In caso di malattia del figlio certificata dal medico entro il terzo anno di vita, i genitori hanno diritto di assentarsi alternativamente dal lavoro per la durata della stessa. Dal 3° fino all'8° anno di vita del figlio, ogni genitore ha diritto di assentarsi dal lavoro per un numero massimo di 8 giorni all'anno. I citati permessi non sono retribuiti e, previo accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente, possono essere usufruiti anche in mezze giornate.

Per poter usufruire del permesso deve essere esibito il relativo certificato di malattia.

Art. 20 - Permessi

Ai sensi dell'art. 4 primo comma della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 ai dipendenti, anche con impiego stagionale, spetta un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi in caso di decesso o di grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, a condizione che le persone interessate convivano con i relativi dipendenti e che la convivenza sia ufficialmente certificata.

Agli operai a tempo indeterminato sono concessi cinque giorni liberi retribuiti all'anno. Il permesso va fruito preferibilmente per una durata non inferiore alla mezza giornata, ma potrà essere goduto anche ad ore.

Inoltre, si potrà fruire di permessi non retribuiti della durata massima di 6 giorni all'anno. Il permesso deve essere di regola richiesto per una durata non inferiore alla mezza giornata, tuttavia potrà essere richiesto anche ad ore.

Nota a verbale:

Le parti contraenti confermano che la legge n. 69 del 29 gennaio 1992 per i dipendenti stagionali impegnati in elezioni o referendum come addetti alle operazioni elettorali, scrutatori o presidenti di seggio dovrà essere applicata in modo che le ore prestate presso il seggio elettorale nei giorni non lavorativi (normalmente il sabato) siano retribuite come ore ordinarie. Per il giorno delle elezioni (normalmente la domenica) ai dipendenti interessati spetterà la retribuzione corrispondente ad una giornata intera di lavoro oppure una giornata di recupero che, di norma, cadrà sul primo giorno lavorativo possibile della settimana successiva. Se le operazioni presso il seggio proseguono anche in giorni lavorativi (normalmente il lunedì), i dipendenti interessati sono esentati dalla loro attività con permesso retribuito.

Art. 21 - Cassa integrazione

Qualora per gli operai a tempo indeterminato di un magazzino ortofrutticolo si dovesse fare ricorso alla cassa integrazione, agli interessati andrà corrisposto mensilmente un anticipo del valore della cassa integrazione stessa nonché un'integrazione pari al 15% della normale retribuzione.

Art. 22 - Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza sul lavoro

Ai fini di una piena applicazione dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 e successive modifiche le parti contraenti rimarkano l'importanza della cooperazione dei dipendenti in materia di prevenzione degli infortuni.

Nell'ambito di applicazione del protocollo di intesa del 15 maggio 1996, i datori di lavoro sono tenuti ad attuare le norme in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro, e ad adottare, con l'introduzione del servizio di protezione e prevenzione degli infortuni interno all'azienda (SPP - Servizio di prevenzione e protezione, costituito dal responsabile del servizio, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, dall'addetto antincendio, dal responsabile per il primo soccorso e dal medico aziendale), tutte le misure necessarie per garantire l'incolumità dei lavoratori. Il citato protocollo d'intesa è riportato nell'Allegato 2 dell'accordo del 29.07.2020 e costituisce parte essenziale e integrante del presente contratto.

I delegati aziendali e/o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza possono presentare alla direzione eventuali proposte per il miglioramento della prevenzione degli infortuni e dell'ambiente di lavoro, cercando con la stessa una soluzione di comune accordo.

La temperatura nel locale di lavoro non dovrà essere inferiore ai 14 gradi centigradi (gradi Celsius).

A tutti i dipendenti vengono messi a disposizione i dispositivi di protezione individuale in misura adeguata e nel rispetto delle disposizioni di legge. A tale proposito il Servizio di prevenzione e protezione (SPP) interno all'azienda definirà il tipo, la quantità e la qualità dei dispositivi di protezione, in accordo con i delegati aziendali e/o con il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono state elaborate delle linee guida con gli uffici competenti, le quali si intendono obbligatorie e vincolanti per tutte le aziende che applicano il presente contratto collettivo, qualora la natura dell'attività esercitata sia compatibile e conforme alla relativa normativa (linee guida per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a rischio da movimenti ripetuti tramite processi lavorativi continuativi nelle aziende che maneggiano la frutta - OCRA). L'applicazione dei contenuti del presente articolo è monitorata dall'Osservatorio appositamente istituito ai sensi dell'art. 36.

Capitolo 2 – Parte economica

Art. 23 - Trattamento economico

- a) La retribuzione degli operai con contratto di lavoro a tempo indeterminato è mensile, mentre la retribuzione dei lavoratori stagionali viene calcolata su base oraria con corresponsione mensile delle spettanze. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; la retribuzione oraria si calcola dividendo quella mensile per 173.
A decorrere dal 1° gennaio 1996, l'elemento retributivo straordinario di cui all'accordo del 23 luglio 1993 viene integrato nell'indennità di contingenza, e quindi non è più riportato separatamente nei cedolini paga.
- b) Alla luce delle peculiarità dei rapporti di lavoro a ciclo stagionale, una parte del trattamento economico dei lavoratori stagionali, relativa a festività nazionali, festività infrasettimanali (non coincidenti con un periodo non lavorativo), ferie non godute, tredicesima e quattordicesima mensilità, è compensata mediante pagamento di un'indennità nella misura del 31,40% sulla paga base. Dal calcolo sono escluse le ore di lavoro straordinario.
Con l'attuazione delle norme di cui al punto 2 dell'accordo dell'11 febbraio 1998, il trattamento di fine rapporto dei lavoratori stagionali, finora incluso nell'elemento stagionale, viene valutato e calcolato con l'8,64%, e cioè sulla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate.
- c) La retribuzione corrisposta al dipendente dovrà risultare da un cedolino paga appositamente predisposto, nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto. Parimenti devono essere riportate tutte le ritenute.
- d) Nel cedolino paga l'indennità del 31,40%, prevista alla lettera b) del presente articolo, dovrà essere riportata separatamente.

Con effetto dal 1° gennaio 2014, per tutti i calcoli e tutte le attribuzioni economiche valgono i seguenti parametri di inquadramento:

Categoria	Parametro
1	135
2	124
3	106
4	100
5	94

A decorrere dal 1° gennaio 2024 e dal 1° settembre 2024, le retribuzioni minime contrattuali vengono aumentate come previsto all'allegato 3.

L'adeguamento tabellare per l'anno 2024 verrà applicato a partire dall'elaborazione delle retribuzioni del mese di giugno 2024 per tutti i dipendenti in forza a tale data. L'erogazione in forma di Una-Tantum per le differenze retributive relative al periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 maggio 2024 sarà riconosciuta, in misura proporzionale, ai dipendenti che risultavano in servizio nel suddetto periodo, con corresponsione nell'elaborazione delle retribuzioni di luglio 2024 e comunque non oltre settembre 2024.

Per gli anni 2024 e 2025 saranno inoltre riconosciute ai dipendenti prestazioni in natura per un valore massimo di 400,00 € annui ciascuno. La fruizione di tali benefici avverrà nel rispetto delle disposizioni fiscali vigenti in materia di assegnazione di compensi in natura ai lavoratori (art. 100, comma 1, art. 51 e art. 10 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi – D.P.R. n. 917 del 22 dicembre 1986), nonché dell'Allegato 3-bis, e sarà indicata nel cedolino paga di novembre 2024 per l'anno 2024 e di novembre 2025 per l'anno 2025.

Le parti contrattuali si impegnano a monitorare l'evoluzione normativa in materia di compensi in natura. In caso di modifiche, il valore corrispondente sarà convertito, a parità di costo, in un importo monetario annuale.

Art. 24 - Scatti di anzianità

Per la prestazione in servizio ininterrotta presso la stessa azienda, ai dipendenti viene concesso ogni 3 anni uno scatto nella misura risultante dalla seguente tabella. È previsto un numero massimo di 10 scatti. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da aumenti retributivi precedenti o successivi; parimenti gli eventuali futuri aumenti retributivi non potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità. Gli scatti triennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo al compimento del rispettivo terzo anno di servizio.

A partire dal 1° gennaio 1988, i periodi di servizio prestati nella stessa azienda come lavoratori stagionali sono riconosciuti se lo stesso dipendente viene inquadrato come operaio a tempo indeterminato.

A partire dal 1° gennaio 2004, gli scatti di anzianità per dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono elevati ai seguenti valori:

Categoria	Misura dello scatto di anzianità
1	26,63 €
2	24,93 €
3	24,36 €
4	23,80 €

Ai lavoratori stagionali che nella stessa azienda abbiano raggiunto 8 cicli stagionali o che raggiungono tale numero dopo il 1° gennaio 1996, nel mese successivo viene riconosciuto un premio *una tantum* del valore di 60 ore lavorative. Successivamente il premio viene corrisposto rispettivamente al raggiungimento di 5 ulteriori cicli stagionali.

A partire dalla stagione 2024/2025, il premio *una tantum* verrà riconosciuto come segue:

- 8 stagioni: 60 ore
- 13 stagioni: 80 ore
- 18 stagioni: 100 ore
- 23 stagioni: 120 ore

Art. 25 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Entro il 15 dicembre di ogni anno, le aziende devono corrispondere al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un importo pari ad una mensilità piena, con la sola esclusione degli assegni familiari. Allo stesso modo, con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene corrisposto un importo pari ad una mensilità piena (quattordicesima), con la sola esclusione degli assegni familiari.

Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o venga risolto nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto a 1/12 dell'importo della tredicesima e quattordicesima mensilità per ogni mese di servizio effettivamente prestato nell'azienda, purché abbia superato il periodo di prova.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono calcolate come mese intero. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si rinvia all'art. 24 lettera b).

Art. 26 - Premio di produttività

In applicazione dei principi espressi nel Protocollo del 23 luglio 1993, le parti contraenti si danno atto che i sistemi retributivi premiali basati sulle prestazioni ed orientati al risultato comportino un significativo incremento motivazionale, consentendo così il conseguimento di un migliore risultato lavorativo. Tuttavia, le parti contraenti sono consapevoli delle difficoltà connesse ad una simile misurazione e valutazione delle prestazioni. Una parte della retribuzione in questa forma sarà correlata all'aumento della produttività e della redditività. La retribuzione

orientata al successo dei dipendenti è espressione della loro partecipazione all'incremento della produttività nonché al conseguimento del successo aziendale.

Le parti contraenti concordano che, in tutti i casi in cui non sia previsto alcun premio di produttività sulla base di criteri economico-aziendali o con orientamento al risultato ai sensi dell'art. 1 comma 182-191 della legge 208 del 28 dicembre 2015 e decreto interministeriale del 25 marzo 2016, ai dipendenti fissi e stagionali venga corrisposto un importo mensile nella misura di seguito riportata con decorrenza dal 1° gennaio 2020:

Categoria	importo
1	122,32€
2	112,56 €
3	101,46 €
4	95,72 €
5	89,98 €

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020 il premio di produttività viene aumentato come sopra descritto per il periodo 2020-2021.

Gli arretrati per il periodo da gennaio a luglio 2020 vengono pagati al più tardi con la retribuzione del mese di settembre 2020 in forma di Una-Tantum.

I pagamenti avvengono proporzionalmente in base ai periodi lavorati e retribuiti e considerando eventuali assunzioni a tempo parziale. Proporzionalmente vengono inoltre considerate le mensilità aggiuntive e il trattamento di fine rapporto. Il pagamento dell'Una-Tantum non ha alcuna ripercussione su altri istituti contrattuali.

Capitolo 3 – Parte conclusiva

Art. 27 - Termine di preavviso

Il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato deve essere risolto mediante comunicazione scritta.

La risoluzione può avvenire nei casi previsti dalla legge e nell'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

- a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 20 giorni di calendario;
- b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 30 giorni di calendario;
- c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni di calendario.

I termini di preavviso sopra indicati decorrono dalla fine del rispettivo mese o dalla metà del mese; in tal senso fa fede la data del timbro postale.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro a tempo determinato la comunicazione scritta della risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire con un termine di preavviso di 5 giorni di calendario.

Art. 28 - Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato ai sensi della legge n. 297 del 29 maggio 1982.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 24 lettera b) del presente contratto. L'eventuale conteggio separato del trattamento di fine rapporto avviene a partire dal 1° gennaio 2000.

Premesso che il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato soddisfi i requisiti di cui alla legge n. 297/82 o di cui alla legge n. 53/2000, i magazzini ortofrutticoli terranno conto di almeno una domanda di anticipazione sul trattamento di fine rapporto all'anno, anche qualora il numero dei dipendenti non dovesse raggiungere il limite previsto dalla legge. Tale regolamentazione è conforme alle norme di cui al decreto legislativo 124/93 e ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.

Oltre alle motivazioni previste per legge (spese mediche, acquisto o costruzione della prima casa per i dipendenti o i loro figli), la richiesta di anticipazione può essere presentata in corrispondenza con la fruizione di periodi di aspettativa non retribuita o di assenze per maternità/paternità così come con la fruizione del congedo parentale.

Art. 29 - Norme disciplinari

Il personale ha l'obbligo di rispettare le disposizioni emanate dall'azienda per regolare il funzionamento interno, purché le stesse non siano in contrasto con le norme del presente contratto e con le vigenti disposizioni di legge e purché esse rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali disposizioni dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione all'interno dell'azienda.

Nel caso di inosservanza di questi obblighi da parte del personale, il datore di lavoro potrà adottare i provvedimenti di seguito indicati proporzionalmente all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano, come previsto dalle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970:

- 1. richiamo verbale per mancanze lievi;
- 2. ammonizione scritta nei casi di recidiva;
- 3. multa nella misura massima corrispondente alla retribuzione corrisposta per 4 ore lavorative;

4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento per motivi disciplinari senza preavviso (licenziamento in tronco).

Il provvedimento disciplinare deve essere adottato entro 30 giorni dal ricevimento della giustificazione, purché la stessa venga fornita entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione. Se il procedimento non può essere concluso entro tale termine, prima della scadenza del 30° giorno dovrà essere notificata una comunicazione che ne indichi il motivo.

Art. 30 - Assenze e permessi

Salvo nei casi di giustificato impedimento, il cui onere della prova è a carico del dipendente, le assenze devono essere comunicate e motivate entro le prime 24 ore. In conformità con quanto previsto all'art. 7 della legge 300/1970, in caso di assenza non giustificata, saranno adottati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) multa, il cui importo non potrà essere superiore alla retribuzione corrisposta per 4 ore lavorative, calcolata sulla paga base, nel caso di assenza non superiore a tre giorni;
- b) licenziamento nel caso di assenza superiore a tre giorni o quando l'assenza ingiustificata si ripeta per più di tre volte nel corso di un anno solare.

Art. 31 - Tutela e dignità della persona

Azioni, condotte o osservazioni invadenti, offensive e insistenti, volutamente riferite al genere di una persona o allusive allo stesso, creano un clima sgradevole per chi ne diviene vittima, e sono assolutamente da evitare.

Sono inoltre da evitare azioni, comportamenti e osservazioni che determinino un ambiente conflittuale sul posto di lavoro, l'emarginazione o addirittura l'ostilità (mobbing) tra i dipendenti o tra superiori e subalterni.

I datori di lavoro e i superiori faranno quanto possibile per tutelare la dignità e la reputazione della persona nonché per prevenire le situazioni sopra indicate e per procedere a livello disciplinare contro qualsiasi tipo di molestia sessuale e di mobbing.

Art. 31bis – Referente per il personale dipendente di sesso femminile

Le aziende metteranno a disposizione delle dipendenti una referente come interlocutrice, che darà informazioni e presterà consulto sulle più differenti e specifiche tematiche.

Art. 32 - Diritto allo studio

Per i lavoratori studenti valgono le vigenti disposizioni di legge di cui all'art. 10 della Legge n. 300/70 e agli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2001 i permessi retribuiti per motivi di studio in un triennio possono essere richiesti per un massimo di 150 ore per ogni studente. Gli studenti interessati devono presentare all'azienda il relativo certificato di iscrizione al corso di studi e successivamente, a cadenza mensile, gli attestati da cui risulti la regolare frequentazione degli stessi nonché le rispettive ore.

I dipendenti a tempo indeterminato possono fruire dei permessi anche in maniera continuativa. Per i dipendenti a tempo determinato, i permessi vengono riproporzionati alla durata del contratto nel triennio.

Si precisa che il numero dei lavoratori studenti aventi contemporaneamente diritto ai suddetti vantaggi è limitato ad una unità nelle aziende da 20 a 50 dipendenti, mentre è fissato in 2 dipendenti nelle aziende da 51 a 100 dipendenti, e in 3 dipendenti nelle aziende con più di 100 dipendenti.

In ogni azienda deve essere in ogni caso garantito lo svolgimento della normale attività lavorativa.

Gli eventuali programmi di istruzione e formazione presentati e approvati con finanziamenti dell'UE andranno discussi e concordati dettagliatamente (durata, inizio, retribuzioni, ecc.) a livello aziendale, con coinvolgimento delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Le parti contraenti esamineranno entro il 31 dicembre 2020 l'applicazione di nuove disposizioni di legge a promozione dell'attività di formazione e perfezionamento, definendo eventualmente le misure necessarie.

Nota a verbale:

Il contenuto del secondo comma dell'art. 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 è da intendersi esteso agli operai con contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 33 - Alloggio

Il valore dell'alloggio eventualmente messo a disposizione dall'azienda (ad esclusione degli appartamenti) viene stabilito in € 4,50 per stanza e giorni di lavoro effettivi, che l'azienda ha diritto di trattenere dalla retribuzione in misura proporzionale (persone per stanza). L'alloggio deve essere liberato alla risoluzione del rapporto di lavoro. Nell'assegnazione di alloggi di servizio, il rispettivo valore per l'inquilino, calcolato ai sensi dell'art. 51 del D.P.R. 917/86, viene computato come retribuzione in natura. Le spese accessorie effettive vengono detratte ai dipendenti separatamente. Per l'assegnazione di alloggi di servizio andrà steso un accordo integrativo al contratto di lavoro.

Gli alloggi messi a disposizione devono rispondere ai requisiti minimi stabiliti per legge e alle norme urbanistiche; andrà inoltre garantita un'adequata possibilità di lavarsi (lavabo, doccia) e andranno messi a disposizione gli impianti sanitari.

Art. 33bis - Trasferte e trasferimenti

Il personale in missione ha diritto al rimborso delle spese comprovate da apposita documentazione giustificativa e sostenute nello svolgimento della propria attività. Si intendono incluse nelle stesse le spese di viaggio, nonché le spese di vitto e alloggio.

Qualora, previo consenso del datore di lavoro, il dipendente utilizzi la propria autovettura per lo svolgimento della propria attività, gli spetterà un'indennità chilometrica dal suo luogo di lavoro contrattualmente previsto fino alla sede di destinazione commisurata sulla base di quanto previsto per i dipendenti pubblici della Provincia Autonoma di Bolzano. Qualora la distanza effettivamente percorsa fosse minore, verranno indennizzati i chilometri effettivamente percorsi.

Qualora un dipendente venga assegnato sporadicamente o saltuariamente dal luogo di lavoro contrattualmente previsto ad una diversa sede di lavoro stabilita dal datore di lavoro, si tratterà di una trasferta. A tal fine viene definita sporadica o saltuaria una variazione per meno di 14 giorni.

Qualora un dipendente venga spostato stabilmente o per periodi di maggiore durata dal datore di lavoro da un posto di lavoro ad un altro, avrà luogo un trasferimento. A tal fine viene definita come stabile la variazione del posto di lavoro per una durata pari o superiore a 14 giorni.

Qualora un dipendente venga assegnato ad una diversa sede di lavoro durante lo svolgimento della sua prestazione lavorativa, il relativo tempo di viaggio sarà considerato orario di lavoro e solitamente sarà il datore di lavoro ad organizzare lo spostamento. Nel caso in cui il dipendente utilizzasse il suo veicolo personale, riceverà la relativa indennità chilometrica, se dovesse invece utilizzare un mezzo di trasporto pubblico riceverà un rimborso spese.

Art. 34 - Vestiario

Gli indumenti che i dipendenti devono indossare per motivi igienico-sanitari o per disposizioni del datore di lavoro, devono essere messi a disposizione in quantità sufficiente dallo stesso datore di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge (decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009); i relativi costi sono a carico del datore di lavoro. Il datore di lavoro può disciplinare con apposite norme l'uso, la pulizia e la conservazione dei suddetti indumenti. La sostituzione dell'abbigliamento da lavoro usato avviene previa restituzione degli indumenti utilizzati.

Ai dipendenti dei magazzini ortofrutticoli vengono consegnati, a carico dell'azienda, due grembiuli da lavoro e i necessari dispositivi di protezione individuale stabiliti dal SPP ai sensi dell'art. 23.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro tali grembiuli sono riconsegnati all'azienda.

Art. 35 - Diritti sindacali

In materia di diritti sindacali si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. In particolare si precisa che i compiti dei delegati sindacali aziendali si concretizzano in interventi nei confronti del datore di lavoro per l'applicazione delle norme contrattuali e della legislazione sociale; in casi controversi i delegati sindacali aziendali possono chiedere l'assistenza delle organizzazioni sindacali oppure della commissione paritetica.

Con riferimento agli artt. 23 e 30 della legge 300/1970 si conviene che i permessi sindacali retribuiti per i delegati sindacali aziendali, nonché per i delegati sindacali provinciali e nazionali per singola organizzazione sindacale non potranno eccedere le 100 ore annue per ogni azienda.

Il delegato sindacale che voglia usufruire di tale diritto, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro per il tramite della sua organizzazione sindacale.

Tale comunicazione dovrà pervenire al datore di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore qualora si tratti di permessi sindacali retribuiti, e di tre giorni qualora si tratti di permessi sindacali non retribuiti (art. 24 della legge 300/1970).

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno il diritto di affiggere le comunicazioni dei sindacati inerenti la normativa contrattuale, le tabelle retributive, le comunicazioni di natura sindacale in generale, nonché comunicazioni dei rispettivi patronati negli appositi spazi (bacheca sindacale), che l'azienda deve predisporre a tale scopo.

A tutti i dipendenti viene trattenuta da parte del datore di lavoro una "quota di servizio contrattuale" nella misura dello 0,40% della retribuzione complessiva. Tale detrazione dovrà risultare sul cedolino paga con la nomenclatura "quota di servizio contrattuale". Le quote saranno versate sul conto corrente bancario n. 720600 presso la Cassa di Risparmio di Bolzano, Agenzia 3, intestato a: Sindacati Agricoltura CGIL/AGB, CISL/SGB, UIL/SGK e ASGB.

Resta fermo (e con la sottoscrizione del presente contratto le parti lo accettano espressamente e irrevocabilmente) che il datore di lavoro non assume o non può assumere alcuna responsabilità di qualsivoglia natura che si riferisca alle conseguenze della trattenuta della "quota di servizio contrattuale" e che, di conseguenza, nessun dipendente possa reclamare un qualsiasi diritto o avanzare una qualsiasi rivendicazione nei confronti del proprio datore di lavoro in merito alle trattenute effettuate ai sensi delle citate norme.

Le parti contraenti concordano che solo le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto possono offrire il proprio servizio ai dipendenti e prestare lo stesso all'interno dell'azienda durante l'orario di lavoro secondo quanto disposto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Le organizzazioni sindacali Flai/Gil-Cgil/Agb, Fai SGB-Cisl e Uila-Sgk/Uil stabiliscono un contributo sindacale nella misura dello 0,50% sullo stipendio base lordo.

Nota a verbale 1:

L'organizzazione sindacale ASGB-Land und Forstwirtschaft si riserva di comunicare caso per caso l'ammontare del contributo sindacale al fine del calcolo con le cooperative associate.

Nota a verbale 2:

Le parti contraenti concordano un esame congiunto della disciplina secondo l'accordo inter-confederale per il sistema cooperativo del 13 settembre 1994 ai fini dell'introduzione di rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

I datori di lavoro provvederanno a rimettere direttamente alla rispettiva organizzazione sindacale i contributi sindacali trattenuti per i dipendenti nell'ammontare comunicato dalle organizzazioni sindacali stesse.

Ai sensi della legge n. 300/70 i sindacati provinciali di categoria (Flai/Gli-Cgil/Agb, Fai SGBICISL, Uila-Sgk/Uil e Land- und Forstwirtschaft ASGB) hanno la possibilità di convocare assemblee sindacali singolarmente o in comune; lo stesso è consentito, purché costituite, alle RSU (rappresentanze sindacali unitarie).

Art. 36 - Osservatorio

Le parti contraenti si impegnano a istituire, in qualità di membri effettivi con propri rappresentanti, un osservatorio composto in forma paritetica. L'osservatorio è espressamente incaricato del monitoraggio in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 22.

Art. 37 - Commissione paritetica

È istituita una commissione paritetica permanente così composta:

4 membri in rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro;

4 membri in rappresentanza delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

La commissione paritetica ha i seguenti compiti:

- a) conseguire un'interpretazione autentica e tassativa del presente contratto;
- b) perseguire il tentativo di conciliazione delle eventuali controversie che non siano state risolte a livello aziendale;
- c) fornire consulenza su problemi di reciproco interesse.

Art. 38 - Informazione alle organizzazioni sindacali

Le parti contraenti concordano sul fatto che, ai fini di un intervento tempestivo, debba avvenire un continuo scambio di informazioni mirato ad evitare, per quanto possibile, conflitti a livello di diritto del lavoro e sociale; ciò anche nello spirito del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, con il quale in Italia è stata recepita la direttiva comunitaria 2002/14/CE.

In caso di necessità, e comunque su richiesta, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto otterranno le informazioni di carattere generale e specifico inerenti le prestazioni di lavoro supplementare, lo stato occupazionale, la situazione relativa alle ferie, i contratti a tempo parziale, le particolari forme di lavoro, ecc., purché queste informazioni non consentano di risalire ai rapporti di lavoro individuali.

Entro il 30 novembre di ogni anno, le parti contraenti si incontrano per un ampio scambio di informazioni

- sugli sviluppi registrati e presumibili all'interno del settore;
- sullo stato occupazionale e sul presumibile fabbisogno di personale;
- su eventuali problemi occupazionali con particolare considerazione della problematica dell'occupazione femminile;

- sullo sviluppo della produttività e su altri elementi indicativi del settore.

Art. 39 - Previdenza complementare

Ai dipendenti viene offerta la possibilità di aderire al Fondo complementare regionale nel quadro delle norme statutarie del fondo stesso. In questo caso, per tutti i dipendenti non in prova, vengono versati nel Fondo complementare regionale 2,0 punti percentuali della base imponibile per il calcolo del trattamento di fine rapporto a carico del datore di lavoro, 1 punto percentuale a carico del dipendente e la quota del trattamento di fine rapporto prevista ai sensi del decreto legislativo n. 124 del 21 aprile 1993 nel testo in vigore.

Ai dipendenti viene offerta la possibilità di effettuare volontariamente versamenti nel fondo pensione e di elevare la propria quota percentuale nel limite di deducibilità ai fini fiscali. L'innalzamento della quota dovrà avvenire rispettivamente nella misura minima di 0,50 punti percentuali (da 0,5; 1; 1,5, ecc.). In modo proporzionale aumenta anche il contributo a carico del datore di lavoro, fino a un massimo del 3,0 per cento, inclusi i 2,0 punti percentuali di cui al comma 1.

Per tutti i dipendenti il cui diritto al trattamento di fine rapporto non sia versato per intero al fondo pensione complementare, il 50% del trattamento di fine rapporto sarà accantonato.

In questo caso tutte le formalità di adesione, di riscossione e di pagamento, nonché la relativa acquisizione dei dati si svolgeranno secondo lo statuto e il regolamento interno del fondo pensione complementare regionale, ovvero secondo la convenzione negoziata e sottoscritta dal datore di lavoro con il centro di servizi regionale.

Per i lavoratori stagionali si concorda separatamente che la regolamentazione sopra indicata si applica solo al personale alle dipendenze da almeno sei mesi o che abbiano già prestatato servizio per 2 o più cicli stagionali nel settore delle cooperative ortofrutticole; i relativi contributi andranno versati a partire dal mese successivo al raggiungimento dell'anzianità di servizio. Per quanto riguarda le quote di contribuzione riferite al trattamento di fine rapporto, le parti contraenti concordano che a tale proposito venga applicata la quota definita all'art. 24 lettera b) del C.C.P.L. Il relativo elemento stagionale è quindi ridotto nella misura della quota da versare nel fondo pensione complementare.

Qualora dal calcolo dell'elemento stagionale dovessero risultare necessità di una diversa gestione operativa, le parti contraenti provvederanno ad avviare la rispettiva consultazione. Le stesse parti contraenti terranno conto della suddetta regolamentazione nel prossimo rinnovo economico del contratto collettivo.

Nel quadro delle norme del decreto legislativo n. 252/2005 ss. in materia di conferimento delle quote di trattamento di fine rapporto da maturare in futuro si stabilisce che per i braccianti/lavoratori stagionali agricoli che dovessero decidere di mantenere nell'azienda le quote del trattamento di fine rapporto in fase di maturazione, e che abbiano preso questa decisione con il modulo TFR1 o TFR2, questa comunicazione non debba essere ripetuta, a meno che la loro decisione relativa al trattamento di fine rapporto non cambi. L'eventuale nuova decisione dovrà essere comunicata al datore di lavoro per iscritto.

Art. 40 - Cassa Mutua integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa dei dipendenti avviene ai sensi dei diversi accordi sindacali sottoscritti nel tempo (C.C.P.L del 16 febbraio 2004, accordo sindacale del 18 marzo 2005, C.C.P.L dell'11 marzo 2008, accordo sindacale del 29 marzo 2010 e del 11 giugno 2014), la cui validità resta confermata. Per garantire una dettagliata e chiara illustrazione si rimanda all'Allegato 5.

Art. 41 - Condizioni di miglior favore

Il presente contratto deve essere considerato come complesso normativo unitario e inscindibile. Per quanto in esso non espressamente previsto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le condizioni di miglior favore esistenti sono mantenute in essere.

Art. 42 - Durata di validità del contratto

La parte relativa al trattamento economico di cui all'allegato 2 ha validità dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2025. La parte relativa al trattamento normativo ha validità dal momento della sottoscrizione fino al 31 dicembre 2027, purché non intervengano cambiamenti rilevanti di carattere sociale, normativo e/o occupazionale. In tal caso le parti contrattuali attiveranno tempestivamente le necessarie consultazioni.

Fatta salva l'eventuale disdetta del presente contratto mediante lettera raccomandata da una delle parti contraenti entro 3 mesi antecedenti la scadenza, il contratto stesso si intenderà rinnovato di un ulteriore anno, e così di seguito per ogni anno successivo.

La parte contraente che avrà dato disdetta del presente contratto, dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte entro 2 mesi antecedenti la scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio a partire da un mese dalla presentazione delle stesse.

PARTE II - APPRENDISTI

Questa Parte II del contratto collettivo provinciale si occupa degli apprendisti.

Art. 1 - Indicazioni generali

Le parti contraenti prendono atto delle modifiche ai sensi degli artt. 41 - 47 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, e si dichiarano disposte a disciplinare, a livello di contratto collettivo, oltre all'“apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale” anche l'“apprendistato professionalizzante” o “contratto di mestiere” e l'“apprendistato di alta formazione e ricerca”.

Art. 2 - Profili professionali

Ai sensi dell'art. 16 della legge n. 196/97, le cooperative agricole possono provvedere alla formazione di apprendisti per i seguenti profili professionali:

- elettricista aziendale
- fabbro aziendale
- apprendista di segreteria
- apprendista di segreteria nel settore informatico
- apprendista tecnico frigorista e della climatizzazione.

Art. 3 - Durata dell'apprendistato

Per gli apprendisti del settore ortofrutticolo la durata dell'apprendistato, composto da una formazione teorica e una formazione pratica, è pari alla durata di seguito indicato:

- | | |
|---|---------|
| – elettricista aziendale | 36 mesi |
| – fabbro aziendale: | 36 mesi |
| – apprendista di segreteria: | 30 mesi |
| – apprendista di segreteria nel settore informatico: | 36 mesi |
| – apprendista tecnico frigorista e della climatizzazione: | 48 mesi |

A conclusione del periodo di apprendistato con formazione teorica e pratica, e dopo che l'apprendista abbia superato l'esame di fine apprendistato, ai sensi delle disposizioni di legge in materia, saranno riconosciute la relativa qualificazione e riclassificazione aziendale. Per la durata dell'apprendistato, nel contratto di apprendistato andrà indicato il nome dell'addetto alla formazione, che potrà eventualmente cambiare. Ai genitori o agli esercenti la patria potestà sul minore dovrà essere effettuata, a cadenza semestrale, una comunicazione comprovante il progresso del percorso formativo.

Art. 4 - Retribuzione

Durante la formazione teorica e pratica, all'apprendista spetta la retribuzione nella misura di seguito indicata, e cioè:

a) elettricista aziendale e fabbro aziendale:

- 50% per il 1° anno
- 55% per il 3° semestre
- 65% per il 4° semestre
- 70% per il 5° semestre
- 80% a partire dal 6° semestre.

La retribuzione viene riparametrata a quella di un dipendente di seconda categoria del contratto collettivo provinciale dei magazzini ortofrutticoli.

b) apprendista di segreteria (30 mesi):

45% per il 1° semestre
70% per il 2° semestre
75% per il 3° semestre
80% per il 4° e 5° semestre.

La retribuzione viene riparametrata a quella di un impiegato della quarta categoria ai sensi del contratto collettivo provinciale dei magazzini ortofrutticoli - impiegati.

c) apprendista di segreteria nel settore informatico (36 mesi):

45% per il 1° semestre
60% per il 2° semestre
70% per il 3° semestre
75% per il 4° semestre
80% per il 5° e 6° semestre.

La retribuzione viene riparametrata a quella di un impiegato della terza categoria ai sensi del contratto collettivo provinciale dei magazzini ortofrutticoli - impiegati.

Art. 5 - Periodo di prova

Il periodo di prova è stabilito nella durata di 20 giornate lavorative effettive.

Art. 6 - Malattia, infortunio, cassa integrazione

In caso di malattia o di infortunio, all'apprendista sarà garantita la corresponsione della seguente retribuzione:

Nel caso di malattia: 90% per la durata di 6 mesi.

La corresponsione della retribuzione avviene in proporzione alla retribuzione teorica che sarebbe spettata all'apprendista se avesse svolto la normale attività lavorativa.

Il posto di lavoro viene conservato per la durata di 6 mesi ovvero per un periodo massimo di 180 giorni nel corso di un anno solare.

In caso di infortuni sul lavoro: 100% per la durata di 8 mesi.

Il posto di lavoro viene conservato per la durata di 8 mesi ovvero per un periodo massimo di 240 giorni nel corso di un anno solare.

Nota a verbale:

Entro il 30 giugno 2012, le parti contraenti concorderanno una regolamentazione contrattuale in materia di apprendistato, che tenga conto delle norme del decreto legislativo n. 81/2015, nonché della relativa normativa integrativa provinciale. Fino a nuovo avviso resteranno tuttavia in essere le suddette norme, purché compatibili.

PARTE III – IMPIEGATI

Capitolo 1 – Parte normativa

Art. 1 - Ambito di applicazione

La presente parte del contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti nei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige e nelle aziende cooperative agricole⁴ che provvedono alla raccolta, preparazione, cernita, commercializzazione ed esportazione di prodotti ortofrutticoli, bacche e verdura, in tutte le imprese a cui si applica il presente contratto.

Art. 2 - Assunzioni

Le assunzioni dei dipendenti sono effettuate ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto di lavoro scritto che, oltre alle parti contraenti, riporti l'esatta data dell'assunzione, la durata del periodo di prova, l'inquadramento professionale, il luogo di lavoro, la struttura salariale e retributiva, nonché tutte le altre indicazioni previste dalle disposizioni di legge. Con il contratto di lavoro viene altresì adempiuto all'obbligo di informazione di cui al decreto legislativo n. 152 del 26 maggio 1997.

Art. 2bis - Riduzione dell'occupazione

Qualora, a causa di fusioni, o altri trasferimenti aziendali ai sensi dell'art. 2112 c.c., le aziende dovessero procedere ad una riduzione collettiva del personale, la selezione dei dipendenti interessati dalla riduzione o non più occupati, sarà fatta in considerazione dei seguenti criteri, qualora tra le parti contraenti non siano stati concordati parametri diversi per il caso specifico:

- anzianità di servizio
- familiari a carico
- conoscenze e capacità professionali tenendo conto del rispettivo inquadramento.

Art. 3 - Periodo di prova

Per dipendenti neoassunti può essere previsto un periodo di prova, che non potrà superare la durata di seguito indicata:

quadri, dirigenti	180 giorni di calendario
categoria 1	150 giorni di calendario
categorie 2 e 3	60 giorni di lavoro effettivi
categorie 4 e 5	45 giorni di lavoro effettivi

Il periodo di prova dovrà essere definito in forma scritta nel contratto di lavoro. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento e incondizionatamente senza preavviso. Qualora il rapporto di lavoro dovesse essere cessato durante il periodo di prova, il dipendente avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati. Se entro il termine del periodo di prova il rapporto di lavoro non dovesse essere risolto da parte dal datore di lavoro, il dipendente, qualora non diversamente pattuito, potrà considerarsi confermato in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Dal periodo di prova sono dispensati tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni siano già stati impiegati una volta nella stessa azienda per la durata di sei mesi e per la stessa attività.

⁴ escluse cantine sociali, latterie sociali e loro Federazioni

Art. 4 - Classificazione del personale

L'inquadramento degli impiegati avviene secondo un sistema unitario con cinque categorie salariali, di seguito illustrate singolarmente.

In caso di assegnazione ad una mansione superiore, ai sensi dell'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il lavoratore dipendente avrà diritto alla maggiore retribuzione corrispondente, e dopo tre mesi di svolgimento della mansione stessa gli spetterà l'inquadramento nella categoria superiore, salvo che la nuova mansione non venga svolta per sostituire un collega assente che gode del diritto di conservazione del posto di lavoro.

I dipendenti, che svolgono regolarmente ed in maniera continuativa, compiti attribuiti a categorie diverse, sono inquadrati nel livello retributivo corrispondente all'attività principale. Per attività principale è da intendersi quella svolta in prevalenza in termini di orario di lavoro, occupando quindi più della metà della prestazione lavorativa complessivamente svolta.

Prima nota a verbale:

Ai direttori si potrà assegnare un incarico temporaneo di quattro mesi, che, previo consenso dell'interessato, sarà prolungato di ulteriori quattro mesi.

Quadri

Di questa categoria fanno parte tutti gli impiegati che, oltre a soddisfare i requisiti del primo livello retributivo e ad avere una notevole esperienza acquisita attraverso un pluriennale esercizio dell'attività, svolgono un compito di coordinamento e di controllo su unità importanti e complesse dell'impresa. Questa categoria professionale svolge il proprio lavoro con ampio potere discrezionale e direttivo, operando in autonomia e sotto la propria responsabilità, nell'osservanza delle direttive generali del consiglio di amministrazione o della direzione.

In questa categoria rientrano, ad esempio, i direttori di cooperative di più grandi dimensioni o imprese non inquadrati come dirigenti.

Primo livello retributivo

Appartengono a questo livello retributivo tutti gli impiegati amministrativi che, con proprietà e capacità operative dirigenziali, esercitano la loro attività per garantire uno svolgimento corretto e regolare del lavoro, e ciò autonomamente sotto la propria responsabilità e su propria iniziativa. Queste attività sono svolte in modo autonomo e responsabile nell'ambito delle direttive predefinite con il relativo potere discrezionale e direttivo.

In questa categoria rientrano, ad esempio, i direttori di cooperative di più piccole dimensioni o imprese non inquadrati come quadri.

Secondo livello retributivo

Appartengono a questo livello retributivo tutti gli impiegati che svolgono con funzioni elevate determinati procedimenti lavorativi in modo autonomo e sotto la propria responsabilità, con poteri discrezionali e direttivi limitati.

In questa categoria rientrano, ad esempio, i contabili con particolare preparazione ed esperienza in materia di bilancio.

Terzo livello retributivo

Appartengono a questo livello retributivo tutti gli impiegati che svolgono attività sulla base di una particolare formazione e dopo avere accumulato un'adeguata esperienza. Essi svolgono tale attività autonomamente, tuttavia senza funzione di controllo e senza potere discrezionale. Di questo livello retributivo fanno parte, ad esempio, gli impiegati amministrativi con funzione di coordinamento.

Quarto livello retributivo

Appartengono a questo livello retributivo tutti gli impiegati che svolgono attività tecniche o altre attività amministrative, anche di particolare rilievo, che presuppongono un'adeguata esperienza pratica. Di questo livello retributivo fanno parte, ad esempio, i/le segretari/e amministrativi/e esperti/e.

Quinto livello retributivo

Appartengono a questo livello retributivo tutti i dipendenti che eseguono semplici attività amministrative esecutive secondo procedimenti e modelli operativi predefiniti.

Seconda nota a verbale:

L'inquadramento in un determinato livello retributivo, secondo le condizioni illustrate inizialmente, comporta, in caso di bisogno e di necessità, l'eventuale svolgimento di lavori e funzioni di responsabilità di altri livelli retributivi. In questo caso non potrà avere luogo alcun peggioramento economico o alcuna modifica sostanziale della posizione dell'impiegato.

Terza nota a verbale:

L'inquadramento degli apprendisti è disciplinato nella parte II del presente contratto collettivo, quello dei dirigenti nel protocollo aggiuntivo.

Art. 5 - Orari di lavoro

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, il normale orario di lavoro settimanale medio nell'anno corrisponde a 40 ore settimanali.

Le ore di lavoro supplementare eventualmente prestate entro i limiti massimi prescritti per legge, sono retribuite con le previste maggiorazioni oppure compensate mediante recupero. Il recupero stesso può avvenire mediante una banca delle ore lavorative.

È possibile una valutazione delle ore lavorative individuali e stabilire in quale misura, ai sensi delle norme generali del contratto collettivo, nel periodo di retribuzione mensile l'orario di lavoro possa essere superato per eccesso o per difetto al fine di raggiungere, nell'anno solare, l'orario di lavoro medio di 40 ore settimanali. La prestazione di lavoro supplementare che supera tale limite viene riportata oppure compensata con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

Qualora l'introduzione di una banca delle ore lavorative non dovesse essere possibile, su richiesta dell'impiegato e di comune accordo tra il datore di lavoro e i lavoratori dipendenti si potrà procedere anche ad un mero recupero delle ore lavorative. Un recupero delle ore dovrà avvenire rispettivamente entro il termine di sei mesi. Se ciò non dovesse essere possibile, le ore di lavoro straordinario non recuperate dovranno essere retribuite con le previste maggiorazioni. La liquidazione avverrà l'elaborazione dello stipendio relativa al mese successivo.

Con riferimento all'orario di lavoro dei dipendenti minorenni si rimanda alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 6 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale è disciplinato dalla legge n. 370 del 22 febbraio 1934 e successive modifiche e integrazioni, e normalmente coincide con la domenica, fatta eccezione per le deroghe previste dalla normativa o dal contratto individuale.

Art. 7 - Ore di lavoro straordinario

Come lavoro straordinario è definita la prestazione lavorativa che non viene compensata sotto forma di recupero o attraverso una banca delle ore lavorative come previsto all'art. 6, e che viene svolta oltre la quarantesima ora settimanale. Di norma le ore di lavoro straordinario sono ammesse solo in casi eccezionali, come, ad esempio, nel caso di incarichi non prevedibili con termini di consegna vincolanti, nel caso di forza maggiore, nel caso di interventi di manutenzione straordinaria, manutenzione e/o ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti, nei casi di esigenze straordinarie per lavori indispensabili e supplementari nella produzione,

oppure per adempiere agli obblighi di legge e amministrativi. L'eventuale lavoro straordinario può essere prestato o richiesto nella misura massima di 130 ore all'anno.

Tabella delle maggiorazioni

orario di lavoro oltre le 40 ore settimanali	25 per cento
orario di lavoro a partire dalla 48ma ora settimanale	30 per cento
lavoro oltre le 40 ore settimanali nelle festività	50 per cento
lavoro prestato nelle festività	50 per cento
lavoro notturno (tra le ore 22.00 e le 6.00)	50 per cento
lavoro notturno nelle festività	60 per cento
lavoro domenicale con giornata di recupero	30 per cento

In aziende in cui il normale orario di lavoro viene svolto in due fasi, deve essere riconosciuta un'adeguata pausa pranzo di almeno 60 minuti.

Art. 8 - Rilevamento elettronico delle presenze

I datori di lavoro possono rilevare le presenze dei dipendenti anche a mezzo di strumenti elettronici da cui possono risultare informazioni utili per la programmazione e controllo della produzione o da cui emerga l'efficiente gestione e monitoraggio dello sviluppo dei costi nei singoli comparti produttivi.

Vanno in ogni caso rispettate le disposizioni di cui all'art. 4 della legge n. 300/70 e di cui al decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003. Eventuali infrazioni disciplinari accertate sulla base dei sopracitati rilevamenti possono essere sanzionate solo previo avviso del rispettivo consiglio aziendale o rappresentante sindacale.

Le parti contraenti possono stabilire che i dati raccolti mediante suddette strumentazioni possano essere utilizzate ai fini dell'applicazione di eventuali premi di produttività.

Art. 9 - Trasferimenti

In caso di trasferimento, all'impiegato vengono illustrati, in un apposito colloquio, i motivi tecnici, organizzativi e connessi al processo lavorativo che portano a tale provvedimento.

Nel disporre il trasferimento, l'impresa terrà conto, per quanto possibile, delle esigenze personali e familiari del dipendente.

Art. 10 - Trasferte

L'impresa può comandare in trasferte i dipendenti per la prestazione temporanea di servizi all'esterno della sede aziendale. Di norma per tale trasferta il dipendente ottiene un rimborso delle spese a piè di lista per le spese effettivamente e comprovabilmente sostenute.

Previo accordo, all'impiegato spetta alternativamente quanto segue:

- il rimborso delle effettive spese di viaggio in treno (prima classe);
- il rimborso del biglietto aereo per la classe turistica, per i viaggi in aereo espressamente autorizzati dall'impresa;
- un'indennità chilometrica in conformità con quanto previsto dalle tabelle nazionali ACI, qualora il dipendente preferisca utilizzare la propria autovettura e ciò sia autorizzato dall'impresa;
- un'indennità diaria forfettaria per ogni giornata piena trascorsa in trasferta autorizzata, nella misura indicata nella Tabella A allegata al presente contratto.

La diaria per il rimborso spese viene pagata nell'intera misura se la consumazione dei pasti e il pernottamento avvengono fuori dalla sede di lavoro. In caso contrario dovrà essere corrisposto rispettivamente un terzo della diaria di rimborso spese per ogni pasto e il pernottamento, qualora la trasferta dovesse avere una durata superiore alle 10 ore.

- Per i dipendenti che siano prevalentemente in trasferta, sussiste anche la possibilità di applicare un sistema combinato tra diaria per rimborso spese e compensazione delle spese sulla base della documentazione comprovante o delle spese documentate ed effettivamente sostenute.
- Nel caso di missioni all'estero e di frequenza a corsi di formazione e perfezionamento i rimborsi delle spese spettano in base ai relativi documenti giustificativi.

Art. 11 - Ferie

Per ogni anno di servizio gli impiegati con una settimana lavorativa di 5 giorni hanno diritto ad un periodo di ferie retribuite di 22 giorni lavorativi. Non sono pertanto compresi i sabati, le domeniche, le festività infrasettimanali, le festività nazionali e i riposi o gli eventuali altri giorni liberi rientranti nel periodo delle ferie. Il periodo delle ferie deve essere concordato anticipatamente tra la direzione e l'impiegato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie annue, spetteranno i dodicesimi corrispondenti alla parte di ferie maturata. A tale scopo la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà calcolata come mese intero.

Qualora il dipendente dovesse essere chiamato a lavorare durante le ferie, il datore di lavoro dovrà rimborsargli tutte le spese documentate da lui sostenute con i normali mezzi di trasporto, sia per raggiungere l'azienda sia per l'eventuale ritorno al luogo di vacanza.

Art. 12 - Permessi

In luogo della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, agli impiegati spettano complessivamente 112 ore di permesso all'anno, che includono le 32 ore (in sostituzione delle festività sopresse) ai sensi dell'art. 13. Queste ore di permesso devono essere effettivamente fruite. Qualora ciò non avvenga entro il mese di marzo dell'anno successivo, la parte rimanente verrà liquidata con lo stipendio seguente. Le ore di permesso maturano proporzionalmente, a seconda della durata del rapporto di lavoro. Nel caso di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso sono ridotte in proporzione all'effettivo periodo di lavoro annuale.

Art. 13 - Festività

Le festività nazionali e religiose che devono essere retribuite sono le seguenti:

1. Capodanno
2. Epifania (6 gennaio)
3. Lunedì di Pasqua
4. Anniversario della Liberazione (25 aprile)
5. Festa del Lavoro (1° maggio)
6. Festa della Repubblica Italiana (2 giugno)
7. Assunzione di Maria (15 agosto)
8. Ognissanti (1° novembre)
9. Festa dell'unità nazionale (4 novembre, spostata alla domenica e retribuita in aggiunta)
10. Immacolata Concezione (8 dicembre)
11. Natale (25 dicembre)
12. S. Stefano (26 dicembre)
13. Festa del Patrono oppure, dove non viene festeggiato, lunedì di Pentecoste.

La festività differita del 4 novembre deve essere liquidata nel relativo mese come ventiseiesimo della retribuzione mensile effettiva (retribuzione base, indennità di contingenza, scatti di anzianità, elemento retributivo straordinario ed eventuale superminimo).

Le festività nazionali e religiose abolite sono le seguenti:

1. S. Giuseppe (19 marzo)
2. Ascensione
3. Corpus Domini
4. SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

Art. 14 - Congedo matrimoniale e congedo obbligatorio per i padri alla nascita del figlio

Agli impiegati che abbiano superato il periodo di prova, spetta un congedo matrimoniale nella misura di 15 giorni di calendario consecutivi, come disciplinato dalle disposizioni di legge.

Alla nascita di un figlio, al padre spetta un permesso retribuito coincidente con il giorno della nascita e con la giornata successiva da intendersi aggiuntivi rispetto ai permessi normativamente previsti.

Art. 14-bis - Permessi retribuiti

Ai lavoratori spettano, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000, tre giorni lavorativi di permesso retribuito in caso di decesso o di grave infermità del coniuge, di un parente o affine entro il secondo grado, nonché del convivente di fatto.

Condizione per il riconoscimento del diritto è che i conviventi di fatto coabitino stabilmente con il lavoratore e che tale convivenza sia attestata mediante certificazione anagrafica.

Art. 15 - Servizio militare - servizio civile

La chiamata al servizio militare o al servizio civile per l'adempimento degli obblighi di leva, nonché il richiamo per esercitazioni alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, bensì ne comportano la sospensione. Il periodo della sospensione viene considerato nell'indennità per anzianità di servizio secondo quanto previsto dalle norme civilistiche.

Al termine del servizio militare (servizio civile) per esonero o congedo illimitato e attesa di congedo, l'impiegato dovrà riprendere il lavoro entro 30 giorni dal congedo ovvero dal documentato esonero; in caso contrario il rapporto di lavoro è considerato risolto.

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, all'impiegato spetta la conservazione del posto di lavoro durante il servizio militare o le esercitazioni alle armi solo fino alla scadenza del contratto.

Art. 16 - Contratti di lavoro a tempo determinato

Per la conclusione di contratti di lavoro a tempo determinato valgono le norme di cui al decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015. Nel contratto di lavoro stesso andrà indicato il motivo della limitazione temporale.

Il numero massimo dei contratti di lavoro a tempo determinato che possono essere conclusi ai sensi della presente disposizione è pari al 20% dei dipendenti impiegati con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di 1 unità.

Art. 17 - Contratto a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale è di norma disciplinato dalle disposizioni di legge. Ai sensi degli artt. 4 - 12 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, le parti contraenti confermano la necessità di mantenere la possibilità di impiego flessibile di forze lavoro, e quindi di favorire e sostenere l'occupazione a tempo parziale per gli impiegati.

Compatibilmente con i processi lavorativi, nel programma occupazionale per la stagione vanno previste possibilità di occupazione a tempo parziale o altri modelli di lavoro a orario ridotto.

Fatta salva la volontarietà delle prestazioni di lavoro supplementare, le imprese che impiegano dipendenti a tempo parziale possono ricorrere allo stesso, in caso di necessità, tuttavia fino al 50% dell'orario lavorativo singolarmente concordato su base giornaliera, per un periodo non superiore all'orario pieno di lavoro settimanale e rispettivamente per la durata massima di due settimane consecutive. La prestazione di lavoro supplementare dovrà essere comunicata al dipendente con un preavviso di almeno 7 giorni.

Il lavoro a tempo parziale viene concesso in via prioritaria per motivi familiari o di salute, per l'assistenza ai figli di età inferiore ai 13 anni per l'assistenza ai familiari malati o portatori di handicap, per l'eventuale malattia del dipendente correlata al suo inserimento professionale, per l'occupazione di dipendenti con inabilità lavorativa parziale certificata, nonché per esigenze di formazione e di aggiornamento professionale. A parità di presupposti, come criterio di priorità sarà considerata in primo luogo la situazione familiare e poi l'anzianità di servizio.

Di norma il lavoro a tempo parziale si svolge nei periodi stabiliti di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente. Un permanente e duraturo spostamento o ampliamento degli orari potrà avvenire solo di comune accordo.

In caso di carenza di personale per ferie o altri motivi, con totale assenza di attività lavorativa di almeno una persona, nonché nel caso di scadenze di termini, di compilazione del bilancio, di informatizzazione e simili operazioni che comprovatamente non possono essere risolte con i normali impiegati, ai sensi dell'art. 26 del decreto legislativo n. 81/2015 può essere previsto anche una variazione unilaterale con osservanza di un preavviso di 2 giorni. L'aumento dell'orario non può superare il 25 % dell'orario originariamente stabilito. Per la prestazione supplementare spetta una maggiorazione retributiva del 25%.

Fatta salva la priorità nel passaggio da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale (e viceversa) per i dipendenti già impiegati nei confronti di eventuali nuovi assunti per gli stessi compiti, il datore di lavoro dovrà informare tutti gli impiegati dello stesso ambito operativo sulle nuove assunzioni previste con lavoro a tempo parziale.

I dipendenti dovranno comunicare il proprio interesse entro sette giorni di calendario al datore di lavoro, che ne terrà conto nelle sue valutazioni.

Art. 17bis - Nuovi modelli occupazionali

Al fine della conciliazione da un lato del ciclo di vita, della necessità di bilanciare la vita lavorativa con quella familiare con la gestione del tempo libero, e dall'altro della diffusa necessità da parte delle aziende di maggiore flessibilità in materia di orario e di impiego, le parti contraenti concordano l'istituzione di un gruppo di lavoro che dovrà occuparsi delle seguenti tematiche:

- possibilità di impiego in particolare per i dipendenti più anziani o i dipendenti da reinserire dopo più lunghe assenze;
- nuovi modelli di orario di lavoro (modelli di orario di lavoro flessibili, orientati al ciclo di vita, possibilità di lavoro a tempo parziale, aspettative e permessi);
- nuovi modelli di contratto di lavoro.

Il gruppo di lavoro, costituito da un componente designato rispettivamente da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nonché da due rappresentanti della parte datoriale, provvederà ad elaborare entro il 31 dicembre 2020 un apposito documento di lavoro, da presentare alle controparti.

Art. 18 - Lavoro interinale

Ai sensi degli artt. 30-40 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, possono essere impiegati lavoratori interinali intermediati da imprese autorizzate, nel rispetto dei presupposti e delle condizioni previste dalla normativa vigente.

Le parti contraenti concordano sul fatto che il lavoro interinale non possa sostituire il lavoro dipendente, e che si possa ricorrere allo stesso solo per far fronte a maggiori carichi di lavoro.

Al fine di garantire che il lavoro interinale non possa essere utilizzato in modo indebito, prima del ricorso allo stesso il datore di lavoro dovrà far pervenire alla rappresentanza sindacale aziendale oppure, in mancanza di essa, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, le seguenti informazioni:

- a) motivi del ricorso al lavoro interinale;
- b) durata del lavoro interinale e luogo in cui esso è svolto;
- c) numero e qualificazione professionale dei lavoratori interinali richiesti.

Su richiesta di una delle parti, le parti contraenti si impegnano a condurre in qualsiasi momento le necessarie trattative e a trovare soluzioni soddisfacenti qualora il ricorso al lavoro interinale dovesse comportare uno svantaggio ai dipendenti all'interno delle aziende.

I lavoratori interinali non possono superare l'8% dei lavoratori impiegati nell'azienda, con un numero minimo di una unità. Qualora l'azienda necessitasse di un numero maggiore di assunzioni, andranno effettuate le debite consultazioni sindacali.

Art. 19 - Malattia e infortuni non correlati al lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio estraneo allo svolgimento dell'attività lavorativa, deve essere comunicata dagli impiegati entro 24 ore, a meno che non sussista un dimostrabile motivo di impedimento. Per la trasmissione del certificato di malattia si rimanda alle disposizioni di legge in materia, ai sensi delle quali il dipendente deve trasmettere il certificato stesso direttamente al datore di lavoro solo nei casi espressamente previsti. L'assenza per malattia può essere accertata dai medici degli uffici competenti o da parte dell'azienda sanitaria.

Durante l'intero periodo della malattia, in conformità con le vigenti disposizioni di legge, il dipendente gode dei seguenti diritti:

- prestazioni mediche da parte degli istituti assicurativi, come previste dalla legge;
- conservazione del posto di lavoro fino alla scadenza del contratto di lavoro individuale oppure fino a complessivi 180 giorni di calendario; per dipendenti con più di 10 anni di servizio effettivo tale periodo viene elevato a 270 giorni di calendario;
- congedo di ulteriori 120 giorni di calendario nel caso in cui la malattia perduri e su richiesta scritta prima del 180° ovvero del 270° giorno ai sensi del punto 2; tale periodo è da intendersi come aspettativa non retribuita.

L'indennità di malattia viene liquidata mensilmente direttamente dall'azienda e, qualora previsto, computata con l'istituto assicurativo. Al dipendente vengono in questo caso corrisposti i seguenti importi:

- 100% della normale retribuzione mensile dal 1° fino al 180° giorno di malattia;
- 50% della normale retribuzione mensile dal 181° fino al 270° giorno di malattia.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse essere risolto per superamento dei termini sopra indicati, all'impiegato spetteranno in ogni caso il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

I casi di malattia e di infortuni non dovuti a cause di lavoro e riconosciuti dall'istituto assicurativo, che si verificano durante l'assenza per ferie, comportano, di norma, l'interruzione delle

ferie stesse. Eventuali ulteriori malattie interrompono le ferie qualora lo scopo istituzionale delle stesse (recupero delle energie psico-fisiche, periodo trascorso con la famiglia, ecc.) non sia più garantito. Il dipendente che dovesse ammalarsi durante le ferie è obbligato a comunicare e ad attestare con relativa certificazione l'inizio della malattia entro i termini sopra indicati.

Art. 20 - Infortuni sul lavoro

Tutti gli infortuni sul lavoro, anche di lieve entità, devono essere immediatamente comunicati dal dipendente al proprio diretto superiore, il quale, qualora previsto, provvederà alle comunicazioni stabilite per legge.

È considerato infortunio sul lavoro l'evento riconosciuto come tale dall'istituto assicurativo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento nel caso di infortuni sul lavoro avviene ai sensi delle disposizioni di legge e secondo il regolamento ENPAIA.

Per il periodo dal 1° al 180° giorno di infortunio all'impiegato viene corrisposto il 100% della normale retribuzione mensile. Nel caso di infortuni sul lavoro, i dipendenti hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un anno solare. A partire dal 181° giorno viene concessa un'indennità nella misura del 50% della normale retribuzione mensile. Per i dipendenti con più di 10 anni di servizio questa indennità è elevata all'80%.

Nel caso di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro anticipa la suddetta indennità, che potrà computare come indennità di infortunio prevista dal regolamento ENPAIA. I corrispettivi in caso di infortunio sul lavoro non possono superare la misura della normale retribuzione nel periodo di riferimento dell'infortunio stesso.

Per gli impiegati di aziende che, ai fini contributivi, sono inquadrati nel terziario, valgono le norme "extra-agricole" di cui al T.U. 1124 del 30 giugno 1965 nel testo in vigore.

Art. 21 - Tutela della maternità

Per la tutela economica e della salute delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge, e in particolare la legge n. 53/2000 e il decreto legislativo n. 151/2001.

Alla lavoratrice madre viene concesso, ad integrazione dell'indennità di maternità prevista per legge, un pagamento integrativo affinché, per i cinque mesi di maternità obbligatoria, venga erogato il 100 per cento della normale retribuzione mensile. Questa integrazione si estende anche alle mensilità supplementari.

Art. 21-bis – Impiegati: Misure per la conciliazione tra vita professionale e privata, pari opportunità, welfare

Le parti contrattuali riconoscono l'importanza di misure generali nei settori delle pari opportunità, della conciliazione tra vita professionale e privata, della qualità della vita e del welfare, nonché della responsabilità sociale delle imprese.

In tale contesto viene attribuita priorità alle azioni positive a favore dei genitori e agli interventi di sostegno nei casi di difficoltà personali o familiari dei lavoratori.

Art. 22 - Permessi parentali

I permessi retribuiti e non retribuiti in caso di malattia dei bambini fruibili dai genitori e dai soggetti esercenti la patria potestà sul minore, sono disciplinati dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e a sensi del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

Alla nascita di un figlio, il padre ha diritto ad un permesso retribuito per il giorno della nascita stessa o per il giorno successivo.

Art. 23 - Permessi per motivi di studio

Gli studenti lavoratori regolarmente iscritti in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute, oppure che frequentino scuole abilitate al rilascio di titoli di studio con valore legale, ottengono, previa richiesta, una suddivisione dell'orario di lavoro compatibile con le esigenze aziendali, che consenta loro la presenza ai corsi e la preparazione agli esami.

A tale proposito le parti contraenti rimandano espressamente alle disposizioni di cui alla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e all'art. 10 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo le quali i sopracitati studenti possono fruire di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame. Inoltre gli studenti di cui sopra possono richiedere e fruire di permessi non retribuiti fino ad un periodo massimo di 11 mesi.

Art. 24 - Diritto allo studio

Per i lavoratori studenti valgono le vigenti disposizioni di legge (legge 53/2000 e legge 300/70); i permessi retribuiti per motivi di studio in un triennio possono essere richiesti per un massimo di 150 ore per ogni studente. Gli studenti interessati devono presentare all'azienda il relativo certificato di iscrizione al corso di studi e successivamente, a cadenza mensile, gli attestati da cui risulti la regolare frequentazione degli stessi nonché le rispettive ore.

In ogni azienda deve essere in ogni caso garantito lo svolgimento della normale attività lavorativa.

Gli eventuali programmi di istruzione e formazione presentati ed approvati con finanziamenti dell'UE andranno discussi e concordati dettagliatamente (durata, inizio, retribuzioni, ecc.) a livello aziendale, con coinvolgimento delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 25 - Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza sul lavoro

Le parti contraenti si impegnano per una piena applicazione dei decreti legislativi n. 81/2008 e n. 106/2009 e successive modifiche, sottolineando l'importanza della cooperazione dei dipendenti ai fini della prevenzione degli infortuni.

Nell'ambito del protocollo di intesa del 15 maggio 1996, i datori di lavoro sono tenuti ad attuare le norme in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro, e ad adottare tutte le misure necessarie per garantire l'incolumità dei lavoratori con l'introduzione del servizio di protezione e prevenzione degli infortuni interno all'azienda (SPP - Servizio di prevenzione e protezione). Il citato protocollo d'intesa è riportato nell'Allegato 2 come parte essenziale ed integrante del presente contratto.

I delegati aziendali possono presentare alla direzione, eventuali proposte per il miglioramento della prevenzione degli infortuni e dell'ambiente di lavoro, cercando con la stessa una soluzione di comune accordo.

Vengono messi a disposizione di tutti i dipendenti i dispositivi di protezione individuale in misura sufficiente e nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge. A tale proposito il Servizio di prevenzione e protezione (SPP) interno all'azienda definirà il tipo, la quantità e la qualità degli stessi dispositivi di protezione.

Art. 26 - Responsabilità civile verso terzi

Con riferimento alle norme di cui all'art. 5 della legge n. 190 del 13 maggio 1985, per i dipendenti del primo livello retributivo, i quadri intermedi o il personale dirigente, viene stipulata

un'assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, ad inclusione delle eventuali spese legali. La copertura riguarda la responsabilità civile verso terzi in connessione con lo svolgimento delle rispettive mansioni contrattuali. Sono esclusi i casi di dolo, colpa o colpa grave.

Capitolo 2 – Parte economica

Art. 27 - Retribuzione

Il pagamento dello stipendio avviene nelle forme consuete in uso nell'azienda, mediante un cedolino paga individuale, nel quale sono riportati i singoli elementi retributivi e le trattenute previste, nonché il periodo di paga al quale lo stipendio è riferito.

Di norma ogni impiegato percepisce una retribuzione mensile. Per esigenze di calcolo la retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26; la retribuzione oraria corrisponde invece alla retribuzione mensile divisa per 168.

Con effetto decorrente dal 1° gennaio 2014, per tutti i calcoli e tutte le spettanze economiche valgono i seguenti parametri di inquadramento

Categoria	Parametro
1	135
2	124
3	106
4	100
5	94

A decorrere dal 1° gennaio 2024 e dal 1° settembre 2024, i salari base saranno aumentati come indicato nell'Allegato 3.

L'adeguamento tabellare per l'anno 2024 verrà applicato a partire dall'elaborazione delle retribuzioni del mese di giugno 2024 per tutti i dipendenti in forza a tale data. L'erogazione in forma di Una-Tantum per le differenze retributive relative al periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 maggio 2024 sarà riconosciuta, in misura proporzionale, ai dipendenti che risultavano in servizio nel suddetto periodo, con corresponsione nell'elaborazione delle retribuzioni di luglio 2024 e comunque non oltre settembre 2024.

Per gli anni 2024 e 2025 saranno inoltre riconosciute ai dipendenti prestazioni in natura per un valore massimo di 400,00 € annui ciascuno. La fruizione di tali benefici avverrà nel rispetto delle disposizioni fiscali vigenti in materia di assegnazione di compensi in natura ai lavoratori (art. 100, comma 1, art. 51 e art. 10 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi – D.P.R. n. 917 del 22 dicembre 1986), nonché dell'Allegato 3-bis, e sarà indicata nel cedolino paga di novembre 2024 per l'anno 2024 e di novembre 2025 per l'anno 2025.

Le parti contrattuali si impegnano a monitorare l'evoluzione normativa in materia di compensi in natura. In caso di modifiche, il valore corrispondente sarà convertito, a parità di costo, in un importo monetario annuale.

Art. 28 - Scatti di anzianità

I dipendenti hanno diritto ad uno scatto di anzianità, che matura ogni tre anni nella misura di seguito indicata:

quadro	25,46 €
1° livello	24,84 €
2° livello	22,83 €
3° livello	21,95 €
4° livello	20,66 €
5° livello	20,30 €

È previsto un numero massimo di 10 scatti. Gli scatti di anzianità triennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo al compimento del rispettivo terzo anno di servizio.

Art. 29 - Mensilità supplementari

In corrispondenza con i cedolini paga di dicembre e giugno, agli impiegati vengono corrisposte, in proporzione all'occupazione effettiva, una gratifica natalizia e una gratifica per ferie, sotto forma di tredicesima e quattordicesima mensilità. A tal fine vengono computati come mesi interi le frazioni di mese lavorate di almeno 15 giorni di calendario negli ultimi 12 mesi. Entro il termine massimo del 15 dicembre, agli impiegati viene erogato un acconto sulla tredicesima mensilità nella misura del 60% della rispettiva retribuzione lorda.

Le mensilità supplementari sono corrisposte nella misura corrispondente ad una retribuzione mensile lorda di base.

Qualora i datori di lavoro procedano a compensazioni con un istituto previdenziale, la retribuzione relativa alla tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché la retribuzione differita ad essa parificata e spettante ai dipendenti per malattia, infortuni non dovuti al lavoro o maternità, verrà corrisposta dall'impresa esclusivamente nella misura prevista a suo carico ai sensi alle disposizioni di legge e/o altre disposizioni.

Art. 30 - Premio di produttività

Le parti contraenti si danno atto che i sistemi retributivi premiali basati sulle prestazioni ed orientati al risultato comportino un significativo incremento motivazionale, consentendo così il conseguimento di un migliore risultato lavorativo. Tuttavia le parti contraenti sono consapevoli delle difficoltà connesse ad una simile misurazione e valutazione delle prestazioni. Una parte della retribuzione in questa forma sarà correlata all'aumento della produttività e della redditività. La retribuzione orientata al successo dei dipendenti è espressione della loro partecipazione all'incremento della produttività nonché al conseguimento del successo aziendale.

Le parti contraenti che, in tutti i concordano casi in cui non sia previsto alcun premio di produttività sulla base di criteri economico-aziendali o con orientamento al risultato ai sensi dell'art. 1 comma 182, 186, 187, 188, 189, 190 della legge 208 del 28 dicembre 2015 e decreto interministeriale del 25 marzo 2016, ai dipendenti fissi e stagionali venga corrisposto un importo mensile nella misura di seguito riportata con decorrenza dal 1° gennaio 2020:

Categoria	importo
Quadro	126,35 €
1	126,35 €
2	116,27 €
3	104,85 €
4	98,92 €
5	92,97 €

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020 il premio di produttività viene aumentato come sopra descritto per il periodo 2020-2021.

Gli arretrati per il periodo da gennaio a luglio 2020 vengono pagati con la retribuzione del mese di settembre 2020 in forma di Una-Tantum.

I pagamenti avvengono proporzionalmente in base ai periodi lavorati e retribuiti e considerando eventuali assunzioni a tempo parziale. Proporzionalmente vengono inoltre considerate le mensilità aggiuntive e il trattamento di fine rapporto. Il pagamento dell'Una-Tantum non ha alcuna ripercussione su altri istituti contrattuali.

Art. 31 - Indennità di maneggio denaro – cauzione

Gli impiegati che nello svolgimento della loro regolare attività giornaliera devono maneggiare denaro contante in via continuativa per pagamenti e spese, ed i quali sono resi economicamente responsabili per eventuali errori derivanti da tale attività, hanno diritto ad una particolare indennità mensile nella misura del cinque per cento della paga base.

Capitolo 3 – Parte conclusiva

Art. 32 - Termine di preavviso

Terminato il periodo di prova, qualora non sussista una giusta causa risolutiva, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere risolto solo nell'osservanza del periodo di preavviso come previsto all'art. 2119 c.c.

La parte che dovesse risolvere il rapporto di lavoro senza osservare il termine di preavviso prescritto, dovrà corrispondere all'altra un'indennità nella misura pari alla retribuzione spettante per il periodo di preavviso stesso.

Qualora l'impiegato non dovesse osservare il termine di preavviso, il datore di lavoro ha diritto a trattenere lo stesso dalla retribuzione e dall'eventuale trattamento di fine rapporto.

La parte che riceve il licenziamento ovvero le dimissioni sarà libera di cessare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo del preavviso non osservato.

Ogni dimissione/licenziamento dovrà avvenire in forma scritta. I termini di preavviso di seguito indicati decorrono a partire dal 16° e 1° giorno di ogni mese, in tal senso fa fede la data del timbro postale.

Termini di preavviso:

Dirigenti	(si veda in merito anche il protocollo aggiuntivo)
-----------	--

Inquadramento	giorni di calendario (preavviso anche per lavoratori a tempo parziale, rispettivamente il 1° e 16° giorno del mese)		
	anzianità di servizio fino a 5 anni	anzianità di servizio da 5 a 10 anni	anzianità di servizio oltre 10 anni
quadro e 1° livello	60	90	120
2° e 3° livello	30	45	60
4° e 5° livello	20	30	45

Se le dimissioni avvengono da parte degli impiegati inquadrati al livello 3°, 4° o 5°, i termini di cui sopra si riducono rispettivamente della metà.

Art. 33 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto degli impiegati del settore agricolo è disciplinato dalla legge n. 1655 del 29 novembre 1962 e dall'ente previdenziale ENPAIA. Trovano quindi applicazione le norme di cui al relativo regolamento.

Al datore di lavoro non è consentito procedere ad anticipazioni o liquidazioni di qualsiasi tipo che possano pregiudicare il fondo per il trattamento di fine rapporto dei dipendenti o degli apprendisti.

Per i dipendenti non iscritti all'ENPAIA il trattamento di fine rapporto è disciplinato dalla legge n. 297 del 29 maggio 1982 e dal decreto legislativo 124/93.

Art. 34 - Provvedimenti disciplinari

Il personale ha l'obbligo di rispettare le disposizioni emanate dall'azienda per regolare il funzionamento interno, purché le stesse non siano in contrasto con le norme del presente contratto e con le vigenti disposizioni di legge e purché esse rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali disposizioni dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione all'interno dell'azienda.

Nel caso di inosservanza di questi obblighi da parte del personale, il datore di lavoro potrà adottare i provvedimenti di seguito indicati proporzionalmente all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano, come previsto dalle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva;
3. multa nella misura massima corrispondente alla retribuzione corrisposta per 4 ore lavorative;
4. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
5. licenziamento per motivi disciplinari senza preavviso (licenziamento in tronco).

Il provvedimento disciplinare deve essere adottato entro 30 giorni dal ricevimento della giustificazione, purché la stessa venga fornita entro 5 giorni dal ricevimento della contestazione. Se il procedimento non può essere concluso entro tale termine, prima della scadenza del 30° giorno dovrà essere notificata una comunicazione che ne indichi il motivo.

Art. 35 - Assenze e permessi

Salvo nei casi di giustificato impedimento, il cui onere della prova è a carico del dipendente, le assenze devono essere comunicate e motivate entro le prime 24 ore. In caso di assenza non giustificata, saranno adottati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) multa, il cui importo non potrà essere superiore alla retribuzione corrisposta per 4 ore lavorative, calcolata sulla paga base, nel caso di assenza non superiore a tre giorni (Art. 7, legge 300/1970);
- b) licenziamento nel caso di assenza superiore a tre giorni o quando l'assenza ingiustificata si ripeta per più di tre volte nel corso di un anno solare.

Art. 36 - Tutela e dignità della persona

Azioni, condotte o osservazioni invadenti, offensive e insistenti, volutamente riferite al genere di una persona o allusive allo stesso, creano un clima sgradevole per chi ne diviene vittima, e sono assolutamente da evitare.

Sono inoltre da evitare azioni, comportamenti e osservazioni che determinino un ambiente conflittuale sul posto di lavoro, l'emarginazione o addirittura l'ostilità (mobbing) tra i dipendenti o tra superiori e subalterni.

I datori di lavoro e i superiori faranno quanto possibile per tutelare la dignità e la reputazione della persona nonché per prevenire le situazioni sopra indicate e per procedere a livello disciplinare contro qualsiasi tipo di molestia sessuale e di mobbing.

Art. 37 - Diritti sindacali

In materia di diritti sindacali si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. In particolare si precisa che i compiti dei delegati sindacali aziendali si concretizzano in interventi nei confronti del datore di lavoro per l'applicazione delle norme contrattuali e della legislazione sociale; in casi controversi i delegati sindacali aziendali possono chiedere l'assistenza delle organizzazioni sindacali oppure della commissione paritetica.

Con riferimento agli artt. 23 e 30 della legge 300/1970 si conviene che i permessi sindacali retribuiti per i delegati sindacali aziendali, nonché per i delegati sindacali provinciali e nazionali per singola organizzazione sindacale non potranno eccedere le 100 ore annue per ogni azienda.

Il delegato sindacale che voglia usufruire di tale diritto, dovrà darne comunicazione scritta al datore di lavoro per il tramite della sua organizzazione sindacale.

Tale comunicazione dovrà pervenire al datore di lavoro con un preavviso di almeno 24 ore qualora si tratti di permessi sindacali retribuiti, e di tre giorni qualora si tratti di permessi sindacali non retribuiti (art. 24 della legge 300/1970).

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno il diritto di affiggere le comunicazioni dei sindacati inerenti la normativa contrattuale, le tabelle retributive, le comunicazioni di natura sindacale in generale, nonché comunicazioni dei rispettivi patronati negli appositi spazi (bacheca sindacale), che l'azienda deve predisporre a tale scopo.

A tutti i dipendenti viene trattenuta da parte del datore di lavoro una "quota di servizio contrattuale" nella misura dello 0,40% della retribuzione complessiva. Tale detrazione dovrà risultare sul cedolino paga con la nomenclatura "quota di servizio contrattuale". Le quote saranno versate sul conto corrente bancario n. 720600 presso la Cassa di Risparmio di Bolzano, Agenzia 3, intestato a: Sindacati Agricoltura CGIL/AGB, CISL/SGB, UIL/SGK e ASGB.

Resta fermo (e con la sottoscrizione del presente contratto le parti lo accettano espressamente e irrevocabilmente) che il datore di lavoro non assume o non può assumere alcuna responsabilità di qualsivoglia natura che si riferisca alle conseguenze della trattenuta della "quota di servizio contrattuale" e che, di conseguenza, nessun dipendente possa reclamare un qualsiasi diritto o avanzare una qualsiasi rivendicazione nei confronti del proprio datore di lavoro in merito alle trattenute effettuate ai sensi delle citate norme.

Le parti contraenti concordano che solo le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto possono offrire il proprio servizio ai dipendenti e prestare lo stesso all'interno dell'azienda durante l'orario di lavoro secondo quanto disposto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Le organizzazioni sindacali Flai/Gli-Cgil/Agb, Fai SGB-CISL e Uila-Sgk/Uil stabiliscono un contributo sindacale nella misura dello 0,50% sullo stipendio base lordo.

Nota a verbale 1:

L'organizzazione sindacale ASGB-Land und Forstwirtschaft si riserva di comunicare caso per caso l'ammontare del contributo sindacale al fine del calcolo con le cooperative associate.

Nota a verbale 2:

Le parti contraenti concordano un esame congiunto della disciplina secondo l'accordo interconfederale per il sistema cooperativo del 13 settembre 1994 ai fini dell'introduzione di rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

I datori di lavoro provvederanno a rimettere direttamente alla rispettiva organizzazione sindacale i contributi sindacali trattenuti per i dipendenti nell'ammontare comunicato dalle organizzazioni sindacali stesse.

Ai sensi della legge n. 300/70 i sindacati provinciali di categoria (Flai/Gli-Cgil/Agb, Fai SGB-CISL, Uila-Sgk/Uil e Land- und Forstwirtschaft ASGB) hanno la possibilità di convocare assemblee sindacali singolarmente o in comune; lo stesso è consentito, purché costituite, alle RSU (rappresentanze sindacali unitarie).

Art. 38 - Previdenza complementare

In ottemperanza dell'impegno assunto dalle parti contraenti con contratto collettivo intercompartimentale in data 19 gennaio 1998 e con la dichiarazione di volontà in esso contenuta, si pattuisce che, con decorrenza da agosto 2000, e purché da parte del Fondo complementare regionale siano creati i presupposti giuridici, statutari e contrattuali, entro i limiti massimi stabiliti dalla legge per tutti i dipendenti non in prova e con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nello stesso Fondo complementare regionale sia versato 1 punto percentuale a carico del rispettivo impiegato, 2,0 per cento a carico del datore di lavoro e la quota del trattamento

di fine rapporto prevista ai sensi del decreto legislativo 124/93 nel testo in vigore. Come concordato convenzionalmente e ai sensi delle norme di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 248 del 27 luglio 1998, tale quota ammonta al 2 per cento della base imponibile per il calcolo del trattamento di fine rapporto per i dipendenti occupati antecedentemente alla data del 28 aprile 1993, e al 100 per cento del trattamento di fine rapporto per tutti coloro che siano stati assunti per la prima volta a seguito di tale data.

Ai dipendenti viene offerta la possibilità di effettuare dei versamenti volontari nel fondo pensione e di elevare la propria quota percentuale nel limite di deducibilità ai fini fiscali. L'innalzamento della quota dovrà avvenire rispettivamente nella misura minima di 0,50 punti percentuali (da 0,5; 1; 1,5, ecc.). Il contributo a carico del datore di lavoro aumenta in modo proporzionale fino a un massimo del 3,0 per cento, inclusivi dei 2,0 punti percentuali di cui al comma 1.

In tal caso tutte le formalità di adesione, di riscossione e di pagamento, nonché il relativo rilevamento dei dati, si svolgeranno in conformità con quanto previsto dallo statuto e dal regolamento interno del fondo pensione complementare regionale, ovvero secondo la convenzione negoziata e sottoscritta dal datore di lavoro con il centro servizi regionale.

Art. 39 - Cassa Mutua integrativa

L'assistenza sanitaria integrativa dei dipendenti avviene ai sensi dei diversi accordi sindacali sottoscritti nel tempo (C.C.P.L del 16 febbraio 2004, accordo sindacale del 18 marzo 2005, C.C.P.L dell'11 marzo 2008, accordo sindacale del 29 marzo 2010 e del 11 giugno 2014), la cui validità resta confermata. Per garantire una dettagliata e chiara illustrazione in merito si rimanda all'allegato 5.

Art. 40 - Validità e durata

La parte relativa al trattamento economico di cui all'allegato 2 ha validità dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2025. La parte relativa al trattamento normativo ha validità dal momento della sottoscrizione fino al 31 dicembre 2027, purché non intervengano cambiamenti rilevanti di carattere sociale, normativo e/o occupazionale. In tal caso le parti contrattuali attiveranno tempestivamente le necessarie consultazioni.

Fatta salva l'eventuale disdetta del presente contratto da una delle parti contraenti mediante lettera raccomandata entro i 3 mesi antecedenti la scadenza, il contratto stesso si intenderà rinnovato di un ulteriore anno per ogni anno a seguire.

La parte contraente che avrà dato disdetta al presente contratto, dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte entro 2 mesi antecedenti la scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio decorso un mese dalla presentazione delle stesse.

Protocollo aggiuntivo all'accordo sindacale per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige per la disciplina dei rapporti di lavoro con i dirigenti

In luce delle disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige e delle disposizioni del contratto collettivo nazionale per i dirigenti dell'agricoltura del 7 maggio 1997 e successive modificazioni, viene stipulato il seguente accordo:

Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente accordo valgono le disposizioni del contratto collettivo nazionale per i dirigenti dell'agricoltura.

Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente protocollo aggiuntivo disciplina il rapporto di lavoro tra il datore di lavoro agricolo individuato nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1, parte III, del presente contratto e i suoi dirigenti.

Art. 2 - Definizione di "dirigente"

Ai sensi delle presenti disposizioni, con il termine "dirigente" si definisce colui che, dotato di ampie facoltà, potere discrezionale e direttivo, organizza e guida autonomamente e sotto la propria responsabilità come dirigente l'intera azienda secondo le direttive e le indicazioni del consiglio di amministrazione. Egli è co-responsabile del successo economico dell'impresa nell'osservanza dei principi cooperativi.

Art. 3 - Assunzione

L'assunzione di un dirigente avviene di norma a tempo indeterminato; può tuttavia avvenire con contratto a tempo determinato fino a cinque anni, nel qual caso il dirigente potrà risolvere il rapporto di lavoro una volta trascorsi tre anni osservando il termine di preavviso.

L'assunzione avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta.

Art. 3bis - Impiego in più aziende

Le norme del presente protocollo aggiuntivo trovano applicazione anche nel caso in cui un dirigente venga impiegato presso diversi datori di lavoro. In tal caso la retribuzione sarà corrisposta in proporzione alle ore lavorative prestate nel rispettivo mese.

Le ferie da fruire sono concordate in misura proporzionale direttamente tra i singoli soggetti coinvolti.

Art. 4 - Periodo di prova

Il periodo di prova, durante il quale il datore di lavoro e i dirigenti possono cessare liberamente il rapporto di lavoro in qualsiasi momento e senza alcun onere di preavviso, non può essere superiore a sei mesi di calendario, e deve risultare da clausola scritta nel contratto di lavoro. Qualora al termine del periodo di prova il rapporto di lavoro non venga risolto dal datore di lavoro, il dirigente potrà considerarsi confermato in servizio, con riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata fino a quel punto.

Ad un dipendente che venga nominato dirigente e sia stato già occupato come impiegato nell'azienda, potrà essere affidata la direzione con un periodo di prova non superiore ai sei mesi, senza che l'incarico avvenga in maniera definitiva. Il dipendente stesso avrà tuttavia

diritto ad essere inserito nell'azienda con un compito almeno equivalente all'attività svolta prima dell'incarico dal punto di vista normativo ed economico.

Art. 5 - Svolgimento del lavoro

Il dirigente deve svolgere la propria attività nell'ambito delle mansioni, delle responsabilità e dei poteri a lui attribuiti, nonché della delega conferita gli con delibera.

Egli deve rispondere direttamente al consiglio di amministrazione. Nei limiti della compatibilità statutaria, tra i compiti del dirigente rientra la guida e l'organizzazione responsabile dell'azienda, nell'osservanza del principio dell'economicità e dell'orientamento cooperativo della stessa.

Al dirigente competono altresì i controlli all'interno dell'azienda da effettuare ciclicamente nella misura necessaria per l'azienda stessa. Di questi fanno parte, oltre ai controlli a livello di contabilità, in particolare anche periodici controlli delle consistenze e dell'inventario, nonché tutti gli altri controlli finalizzati a preservare l'impresa da perdite di qualunque genere.

Di norma al dirigente non è consentito lo svolgimento di attività secondarie svolte a titolo oneroso o gratuito che rientrino nel ramo di attività del datore di lavoro. Per lo svolgimento di seconde attività non rientranti in tale ramo è necessaria la precedente approvazione da parte del consiglio di amministrazione.

Art. 6 - Retribuzione

Al dirigente spetta un trattamento economico ai sensi della tabella di seguito indicata:

stipendio base mensile € 4.135,00 lordi per 14 stipendi all'anno.
<u>Scatti di anzianità:</u> Ogni due anni di servizio effettivo viene accordato uno scatto di anzianità nell'importo mensile di € 73,00 lordi. È previsto un numero massimo complessivo di 12 scatti.
N.B.: Ai fini del calcolo della retribuzione giornaliera, la retribuzione mensile viene divisa per 26.

Terminato il periodo di prova, al dirigente viene riconosciuta un'indennità economica nella misura del 10% dell'indennità mensile lorda. Tale indennità spetta per la facoltà di poter risolvere il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 c.c., in osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 14 del presente accordo. Per tutti i dirigenti che si trovino già assunti in un rapporto di lavoro o che dal livello di quadro passino al livello di dirigente, tale indennità è computabile con le indennità "*ad personam*", purché ciò sia stato espressamente concordato. Per i nuovi assunti l'indennità costituisce un elemento dello stipendio separatamente indicato nel cedolino paga.

Art. 7 - Ferie

Il dirigente ha diritto ad un periodo di ferie annuo non inferiore a 30 giorni lavorativi. Le ferie sono stabilite dal datore di lavoro compatibilmente con le esigenze aziendali e dopo aver interpellato il dirigente stesso.

Le ferie non fruibili entro il mese di giugno dell'anno successivo vengono retribuite dal datore di lavoro con il cedolino paga successivo, purché ciò sia compatibile con le disposizioni di legge e non riguardi il periodo di ferie minimo stabilito per legge.

Art. 8 - Rimborso spese

Il dirigente ha diritto al rimborso delle spese da lui sostenute nello svolgimento delle proprie attività di servizio.

Egli potrà computare le proprie spese secondo le usuali modalità, dietro presentazione della corrispondente documentazione giustificativa. Le spese non documentabili possono essere riconosciute nella misura massima del 20%, purché non siano state concordate diarie forfetarie.

Qualora il dirigente preferisca utilizzare la propria autovettura privata, ciò potrà essere autorizzato dall'azienda; in tal caso verrà corrisposto un rimborso chilometrico secondo le modalità previste per il personale provinciale.

Art. 9 - Malattia, infortunio e maternità

In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per una durata di 12 mesi con il seguente trattamento economico:

- retribuzione piena per la durata di quattro mesi e retribuzione dimezzata per la durata di ulteriori cinque mesi in caso di anzianità di servizio effettiva inferiore a cinque anni;
- retribuzione piena per la durata di sei mesi e retribuzione dimezzata per la durata di ulteriori sei mesi in caso di anzianità di servizio effettiva superiore ai cinque anni.

I termini sopra indicati vengono ricalcolati qualora tra un evento e l'altro dovesse essere trascorso almeno un anno.

Scaduti tali termini e qualora l'interessato non dovesse richiedere di fruire di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, il datore di lavoro potrà risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro con pagamento del preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c..

Il dirigente al quale sia certificata un'invalidità da lavoro permanente e totale non ha alcun diritto alla conservazione del posto di lavoro, pertanto il rapporto di lavoro potrà essere risolto come indicato al comma precedente.

Per quanto concerne la disciplina della maternità si rimanda alle disposizioni di legge in materia.

Art. 10 - Cassa Mutua integrativa

L'assicurazione sanitaria dei dirigenti avviene a mezzo di Associazione di mutuo soccorso, come previsto all'art. 40 (operai) e 39 (impiegati) così come all'allegato 4, con relativo pacchetto di prestazioni.

Art. 11 - Assistenza contro gli infortuni

Per quanto concerne la gestione specifica e generica in caso di infortuni sul lavoro e di infortuni extraprofessionali trova applicazione quanto previsto dal regolamento ENPAIA.

Art. 12 - Termine di preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro del personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve avvenire mediante comunicazione scritta, nell'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- cinque mesi, con un'anzianità di servizio fino a due anni;
- rispettivamente mezzo mese in più per ogni ulteriore anno di servizio, fino ad un massimo di ulteriori sette mesi.

A tal fine vengono computati anche gli anni di servizio eventualmente prestati come impiegato.

Qualora sia il dirigente a rassegnare le dimissioni, il termine di preavviso sarà pari a tre mesi pieni di calendario.

In caso di inosservanza del termine di preavviso, la parte inadempiente sarà tenuta a corrispondere alla controparte il rispettivo controvalore.

I datori di lavoro hanno la possibilità di sospendere in qualsiasi momento i termini di preavviso e di compensare l'eventuale preavviso non rispettato. I termini di preavviso decorrono dal 16° e dal 1° giorno di ogni mese.

Art. 13 - Controversie di lavoro

Per evitare controversie giudiziali correlate alla risoluzione del rapporto di lavoro, le parti contraenti ritengono che debba essere prevista una conciliazione sindacale, il cui scopo sarà quello di addivenire ad un accordo stragiudiziale.

Qualora tale conciliazione sindacale non fosse possibile, la decisione sulla controversia sarà affidata ad un collegio arbitrale.

La Federazione Cooperative Raiffeisen e i sindacati firmatari del presente accordo costituiscono un collegio arbitrale composto da tre arbitri. Un arbitro viene stabilito dalla Federazione Cooperative Raiffeisen e uno dall'organizzazione sindacale a cui il dirigente interessato conferisce il relativo mandato, mentre il terzo arbitro, che presiede il collegio, viene nominato di comune accordo. Qualora le parti non dovessero accordarsi in merito al terzo arbitro, questi sarà estratto tra un numero massimo di cinque nominativi in precedenza concordati. Se anche in tal caso non si dovesse giungere ad un accordo, il terzo arbitro sarà designato dal presidente del Tribunale di Bolzano.

Il collegio arbitrale resta in carica per la durata del contratto collettivo e fino al rinnovo dello stesso. Qualora entro i termini di preavviso per la disdetta del contratto non dovessero pervenire espresse richieste di modifica dalle parti, la carica del collegio arbitrale si conferma tacitamente. I compiti di segreteria del collegio arbitrale sono svolti dall'Area Consulenza Servizio Lavoro e Sindacale della Federazione Cooperative Raiffeisen.

Qualora il dirigente non dovesse concordare con la motivazione data per la risoluzione del rapporto di lavoro, oppure nel caso in cui la stessa non dovesse essergli stata comunicata per iscritto e contestualmente alla risoluzione del rapporto di lavoro, il dirigente stesso potrà appellarsi al collegio arbitrale.

Il collegio arbitrale si attiva su iniziativa di una delle citate organizzazioni sindacali che provvederà, a tal fine, a trasmettere alla Federazione Cooperative Raiffeisen un'apposita lettera raccomandata controfirmata dal dirigente. Il collegio arbitrale deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento di tale lettera raccomandata. L'intera documentazione del ricorso viene messa a disposizione degli arbitri, delle organizzazioni sindacali richiedenti l'intervento arbitrale e del datore di lavoro.

Il collegio arbitrale procederà, in primo luogo, ad un esame preliminare sulla base della documentazione disponibile. Entro il termine stabilito dallo stesso collegio arbitrale, le parti potranno produrre memorie difensive, deposizioni scritte o istanze. Su richiesta, il collegio arbitrale sentirà entrambe le parti separatamente o congiuntamente in merito alla questione, e potrà sentire altresì diversi testimoni o prendere nota della loro dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

Il lodo arbitrale dovrà essere reso entro 60 giorni dalla data della prima riunione, a meno che il presidente del collegio non prolunghi tale termine di ulteriori 30 giorni, dandone comunicazione alle parti in causa. Il lodo arbitrale viene definito per iscritto e consegnato alle parti.

Qualora il collegio arbitrale dovesse ritenere la risoluzione del rapporto di lavoro ingiustificata o inadeguata, esso disporrà a carico del datore di lavoro un'indennità aggiuntiva al trattamento di fine rapporto, e cioè nella misura di:

- un numero minimo di cinque mensilità aggiuntive;
- un numero massimo di 12 mensilità.

In caso di un'anzianità di servizio superiore a 10 anni e un'età anagrafica superiore ai 50 anni, le misure sopra indicate sono aumentate di tre mensilità.

Il calcolo delle mensilità viene effettuato con gli stessi criteri previsti per il preavviso.

Le parti contraenti attribuiscono al suddetto regolamento carattere irrituale ai sensi e per gli effetti della legge n. 533 dell'11 agosto 1973 e del decreto legislativo n. 80 del 31 marzo 1998.

Qualora con il tentativo di conciliazione si dovesse raggiungere ad un accordo tra le parti, lo stesso non sarà più impugnabile ai sensi dell'art. 411 c.p.c. e dell'art. 2113 comma 4 del codice civile.

Nella valutazione delle ragioni si terrà conto del particolare rapporto di fiducia tra il datore di lavoro e il dirigente.

Art. 15- Disposizione finale

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente protocollo aggiuntivo, si rinvia al C.C.N.L. per i "dirigenti dell'agricoltura" dell'11 maggio 2005 e seguenti modifiche del 13 febbraio 2007, del 25 febbraio 2009 e del 14 luglio 2011. Tutto quanto non espressamente disciplinato andrà definito di seguito dalle parti contraenti nell'esercizio della loro autonomia contrattuale e negoziale.

COPIA PER IL DATORE DI LAVORO

DICHIARAZIONE PER LA RIASSUNZIONE AL CONSORZIO IN BASE ALL'ART. 3BIS DEL CCPL DEL 29.07.2020 E PROSEGUIMENTO DELL'ISCRIZIONE ALLA MUTUA "MUTUAL HELP"

Il/la sottoscritto/a richiede, ai sensi dell'art. 3bis ccpl per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli, di essere riassunto/a nello stesso magazzino per la prossima stagione.

La riassunzione è programmata a partire dal¹.
Inoltre dichiara di essere iscritto/a alla fine della stagione regolarmente al fondo di previdenza integrativa "Mutual Help" e di essere in possesso dei requisiti necessari per la continuazione dell'assicurazione.

il/la lavoratore/trice stagionale

....., lì

N.B. La presente richiesta deve essere presentata entro 60 giorni della data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro stagionale.

¹ Il dipendente è obbligato a riprendere il lavoro entro 10 giorni dal termine fissato per la ripresa dei lavori.

✂

COPIA PER IL*LA LAVORATORE*LAVORATRICE

CONFERMA PER LA RIASSUNZIONE PRESSO L'AZIENDA AI SENSI DELL'ART. 3BIS DEL CCPL DEL 29.07.2020 DEI DIPENDENTI DELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE DELL'ALTO ADIGE

A fronte di quanto previsto all' Art. 3bis del CCPL del per i*le dipendenti delle aziende ortofrutticole dell'Alto Adige e della Sua richiesta del Le confermiamo la Sua riassunzione per la stagione 20..../20....

Ripresa presunta dell'attività

Presunta funzione e inquadramento, categoria.

....., lì

✂

COPIA PER IL/LA LAVORATORE/TRICE

DICHIARAZIONE AMMINISTRATIVA PER LA RIASSUNZIONE AL CONSORZIO IN BASE ALL'ART. 3BIS DEL CCPL DEL 29.07.2020 E PROSEGUIMENTO DELL'ISCRIZIONE ALLA MUTUA "MUTUAL HELP"

Il/la sottoscritto/a richiede, ai sensi dell'art. 3 cppl per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli, di essere riassunto/a nello stesso magazzino per la prossima stagione.

La riassunzione è programmata a partire dal
Inoltre dichiara di essere iscritto/a alla fine della stagione regolarmente al fondo di previdenza integrativa "Mutual Help" e di essere in possesso dei requisiti necessari per la continuazione dell'assicurazione.

Conferma del ricevimento da parte del datore di lavoro

....., lì

N.B. La presente richiesta deve essere presentata entro 60 giorni della data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro stagionale.

(Testo accordato tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni dei lavoratori dell'Alto Adige)

PROTOCOLLO D'INTESA PER L'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DELL'8 APRILE 2008

Premessa

Oggetto del presente protocollo è la parte delle disposizioni attuative del Decreto Legislativo n. 81/2008 che il legislatore ha attribuito alla contrattazione collettiva.

La presente intesa intende applicare le linee guida innovative delle disposizioni dell'UE in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ciò avverrà inizialmente su base sperimentale e sarà successivamente verificato periodicamente quanto alla sua efficacia, al fine di apportare eventuali modifiche ritenute necessarie.

La prima verifica sarà effettuata entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, mentre le successive potranno essere richieste con domanda scritta da una delle parti.

L'obiettivo della presente intesa è quello di affrontare nel miglior modo possibile, in collaborazione con le parti sociali, gli obblighi normativi del D.Lgs. 81/2008 nei seguenti ambiti:

- a) strumenti di collaborazione
- b) rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- c) formazione
- d) funzione e attività degli organismi bilaterali

Il presente protocollo ha validità fino al 30 giugno 1999. Alla sua scadenza, l'accordo sarà prorogato per 1 anno, salvo disdetta con preavviso di 2 mesi.

1. *Organismi bilaterali a livello provinciale*

Salvo diverso accordo, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente protocollo d'intesa viene istituito un comitato paritetico per la sicurezza e la salute sul lavoro.

Tale comitato paritetico opera per tutte le cooperative agricole e associazioni dei vari settori aderenti al Raiffeisenverband oppure per ogni altra impresa o azienda che aderisca al presente accordo.

Il comitato è composto da 8 membri effettivi e 8 supplenti e, oltre agli obblighi contenuti nell'art. 51 del Decreto Legislativo, svolge i seguenti compiti:

- a) tenuta dell'elenco nominativo dei lavoratori designati quali rappresentanti per la sicurezza;
- b) tenuta dell'elenco dei responsabili del servizio di prevenzione e protezione;
- c) promozione e verifica della formazione per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e per i responsabili del SPP;
- d) eventuali ulteriori compiti demandati dalle parti competenti.

La composizione del comitato paritetico è suddivisa equamente tra parte datoriale e parte sindacale. I membri sono scelti tra i componenti delle delegazioni sindacali che hanno partecipato alla stipula degli accordi collettivi provinciali.

Al comitato sono collegate le seguenti sottocommissioni:

- gruppo di lavoro per le questioni di sicurezza e salute nelle cooperative vinicole;
- gruppo di lavoro per le questioni di sicurezza e salute nei caseifici;
- gruppo di lavoro per le questioni di sicurezza e salute nelle associazioni di allevamento;
- gruppo di lavoro per le questioni di sicurezza e salute nelle cooperative della frutticoltura;
- gruppo di lavoro per le questioni di sicurezza e salute nelle altre organizzazioni agricole.

Tali gruppi di lavoro sono composti da 4–8 membri (2–4 rappresentanti dei lavoratori e 3 rappresentanti dei datori di lavoro), con la partecipazione fissa di 2 rappresentanti dei lavoratori e

2 dei datori di lavoro. È possibile coinvolgere ulteriori rappresentanti, uno per parte. I membri dei gruppi di lavoro vengono nominati.

2. Attività di conciliazione della commissione paritetica

La commissione paritetica o i relativi gruppi di lavoro sono competenti per le controversie concernenti l'applicazione delle norme relative alla sicurezza e salute sul lavoro, ai diritti di rappresentanza, informazione e formazione. Il comitato provinciale è competente in prima istanza per la conciliazione.

Le richieste alla commissione paritetica devono essere presentate tramite lettera raccomandata.

Il comitato paritetico esaminerà il ricorso entro 30 giorni in prima istanza e comunicherà l'esito tramite verbale alle parti interessate. Il termine può essere prorogato qualora la natura del ricorso lo richieda e le parti vi acconsentano.

3. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Le parti firmatarie devono entro 40 giorni attivare nelle cooperative le procedure per la nomina del rappresentante per la sicurezza:

3.1. Cooperative con più di 15 lavoratori

Nelle cooperative con 16–200 lavoratori viene eletto 1 rappresentante per la sicurezza.

Nelle cooperative con oltre 200 lavoratori ne vengono eletti 2.

I rappresentanti sono eletti tra i componenti del consiglio di fabbrica, ove presente.

Modalità elettiva in assenza di consiglio di fabbrica:

L'elezione avviene in un'assemblea appositamente convocata, alla presenza di almeno un rappresentante sindacale provinciale autorizzato o del rappresentante sindacale unitario, tramite voto segreto.

Hanno diritto di voto i lavoratori con almeno 4 mesi di anzianità e comunque oltre il periodo di prova. Possono essere eletti solo lavoratori non in prova e con contratto a tempo indeterminato.

Sono eletti i candidati che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi.

Prima del voto, i lavoratori designano un segretario che redige il verbale dell'elezione e lo trasmette alla direzione della cooperativa.

La direzione comunica al comitato paritetico i nominativi degli eletti.

3.2. Cooperative con meno di 15 lavoratori

Il rappresentante per la sicurezza può essere eletto a livello aziendale o territoriale, purché entro 30 giorni dalla firma del presente documento ciò sia regolato contrattualmente su base provinciale.

La modalità elettiva è quella indicata al punto 3.1.

Prima dell'elezione si svolge un'assemblea con informativa sulle disposizioni del D.Lgs. 81/2008.

3.3. Disposizione transitoria

Nei luoghi di lavoro in cui il rappresentante è già stato eletto democraticamente tramite votazione dei lavoratori, esso viene confermato purché l'iter elettorale sia documentato con apposito verbale.

3.4. Permessi retribuiti del rappresentante

a) Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

Il rappresentante ha diritto ai seguenti permessi annui:

fino a 16 ore nelle cooperative con fino a 5 lavoratori aventi diritto al voto

fino a 24 ore in cooperative con 6–15 lavoratori aventi diritto al voto.

b) Datori di lavoro con più di 15 dipendenti

Ha diritto a 40 ore di permesso retribuito annuo per l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 47 D.Lgs. 81/2008.

I permessi già previsti dai contratti collettivi per la stessa mansione sono assorbiti.

3.5. Formazione del rappresentante

Ha diritto a partecipare a iniziative formative inerenti alla propria funzione.

Le ore previste sono retribuite come ore ordinarie:

- fino a 16 ore (cooperative con fino a 5 aventi diritto al voto)
- fino a 24 ore (6–15 aventi diritto)
- fino a 32 ore (oltre 15 aventi diritto)

3.6. Funzioni del rappresentante

Ai sensi dell'art. 47 D.Lgs. 81/2008 si conviene quanto segue:

a) Accesso ai luoghi di lavoro

L'accesso ai luoghi di lavoro non deve in alcun modo disturbare o interrompere i processi lavorativi e produttivi e deve essere previamente comunicato alla direzione.

Il sopralluogo può essere effettuato insieme al responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) o ad altra persona da questi delegata.

b) Consultazione

La direzione effettua, in tutti i casi previsti dal Decreto Legislativo 81/2008, una consultazione con il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza. Nel corso di tali consultazioni i rappresentanti per la sicurezza possono formulare proposte.

Di tale confronto viene redatto un verbale dal responsabile del servizio di sicurezza.

c) Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche previste dall'art. 35 del Decreto Legislativo 81/2008 devono essere comunicate con un preavviso scritto di 5 giorni lavorativi.

Il responsabile del SPP può convocare una riunione straordinaria in presenza di motivi gravi.

d) Informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione messe a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza dalla direzione della cooperativa devono essere trattate in modo strettamente riservato e possono essere utilizzate esclusivamente nell'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

e) In caso di violazioni riguardanti la riservatezza e il segreto professionale, il datore di lavoro può adottare misure disciplinari ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il responsabile del servizio di sicurezza riceve dalla direzione tutte le informazioni e la documentazione previste dalla legge e necessarie per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Formazione del rappresentante per la sicurezza

Le parti considerano necessaria la formazione del rappresentante per la sicurezza al fine di garantire un'efficace prevenzione degli infortuni e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

A titolo sperimentale, il rappresentante per la sicurezza riceve una formazione di base. Tale formazione di base deve comprendere:

- conoscenze generali sulle disposizioni e sui diritti previsti dal Decreto Legislativo 81/2008;
- conoscenze generali sui rischi presenti nell'azienda e sulle misure necessarie di prevenzione e protezione.

La formazione garantita viene svolta in conformità ai progetti previsti a livello nazionale.

Il datore di lavoro concede al rappresentante per la sicurezza una formazione aggiuntiva qualora intervengano cambiamenti sostanziali nell'azienda che possano incidere sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

3.7. Nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono eletti per una durata di 4 anni ciascuno. I loro permessi non vengono compensati con i permessi sindacali ai sensi della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. Qualora un rappresentante per la sicurezza, per qualsiasi motivo, cessi dal rapporto di lavoro, l'elezione del nuovo rappresentante per la sicurezza deve essere effettuata, conformemente a quanto previsto nel presente accordo, entro 60 giorni dalla cessazione effettiva.

RAIFFEISENVERBAND SÜDTIROL

SGK/UIL

VOG - Verband der Obstgenossenschaften

CGIL

VI.P

SGB/CISL

ESO

ASGB

Fruchtverband

Verband der Kellereigenossenschaften

Verband der Sennereigenossenschaften

Bozen, den 15. Mai 1996

Vereinigung der Tierzuchtverbände

Tabella salariale dei magazzini ortofrutticoli - dal 01.01.2024

Impiegati

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Importo premio prod.</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Totale</i>
Quadro	135,00	2.632,31 €	134,19 €	180,76 €	2.947,26 €
1	135,00	2.464,09 €	134,19 €		2.598,28 €
2	124,00	2.247,07 €	123,47 €		2.370,54 €
3	106,00	2.039,08 €	111,35 €		2.150,43 €
4	100,00	1.880,11 €	105,05 €		1.985,16 €
5	94,00	1.780,10 €	98,74 €		1.878,84 €

OTD

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Elemento stagionale</i>	<i>Premio prod.</i>	<i>Totale</i>	<i>TFR</i>	<i>Tot. incl. TFR</i>
1	135,00	1.999,78 €	668,72 €	129,90 €	2.798,40 €	241,78 €	3.040,18 €
2	124,00	1.836,46 €	614,18 €	119,54 €	2.570,18 €	222,06 €	2.792,25 €
3	106,00	1.682,13 €	562,02 €	107,75 €	2.351,91 €	203,20 €	2.555,11 €
4	100,00	1.578,34 €	527,52 €	101,66 €	2.207,52 €	190,73 €	2.398,25 €
5	94,00	1.485,13 €	496,34 €	95,56 €	2.077,03 €	179,46 €	2.256,49 €

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Elemento stagionale</i>	<i>Premio prod.</i>	<i>Totale</i>	<i>TFR</i>	<i>Tot. incl. TFR</i>
1	135,00	11,55943 €	3,86544 €	0,75088 €	16,17575 €	1,39758 €	17,57333 €
2	124,00	10,61537 €	3,55019 €	0,69098 €	14,85655 €	1,28361 €	16,14015 €
3	106,00	9,72330 €	3,24869 €	0,62283 €	13,59482 €	1,17459 €	14,76941 €
4	100,00	9,12338 €	3,04925 €	0,58759 €	12,76022 €	1,10248 €	13,86271 €
5	94,00	8,58458 €	2,86900 €	0,55237 €	12,00595 €	1,03731 €	13,04326 €

OTI

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Premio prod.</i>	<i>Totale</i>
1	135,00	1.999,78 €	129,90 €	2.129,68 €
2	124,00	1.836,46 €	119,54 €	1.956,00 €
3	106,00	1.682,13 €	107,75 €	1.789,88 €
4	100,00	1.578,34 €	101,66 €	1.680,00 €
5	94,00	1.485,13 €	95,56 €	1.580,69 €

Tabella salariale dei magazzini ortofrutticoli - dal 01.09.2024

Impiegati

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Importo premio prod.</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Totale</i>
Quadro	135,00	2.711,28 €	134,19 €	180,76 €	3.026,23 €
1	135,00	2.538,01 €	134,19 €		2.672,20 €
2	124,00	2.314,48 €	123,47 €		2.437,95 €
3	106,00	2.100,25 €	111,35 €		2.211,60 €
4	100,00	1.936,50 €	105,05 €		2.041,55 €
5	94,00	1.833,50 €	98,74 €		1.932,24 €

OTD

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Elemento stagionale</i>	<i>Premio prod.</i>	<i>Totale</i>	<i>TFR</i>	<i>Tot. incl. TFR</i>
1	135,00	2.059,77 €	687,56 €	129,90 €	2.877,23 €	248,59 €	3.125,82 €
2	124,00	1.891,55 €	631,48 €	119,54 €	2.642,58 €	228,32 €	2.870,89 €
3	106,00	1.732,59 €	577,87 €	107,75 €	2.418,21 €	208,93 €	2.627,14 €
4	100,00	1.625,69 €	542,39 €	101,66 €	2.269,73 €	196,10 €	2.465,84 €
5	94,00	1.529,68 €	510,33 €	95,56 €	2.135,57 €	184,51 €	2.320,08 €

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Elemento stagionale</i>	<i>Premio prod.</i>	<i>Totale</i>	<i>TFR</i>	<i>Tot. incl. TFR</i>
1	135,00	11,90621 €	3,97433 €	0,75088 €	16,63142 €	1,43695 €	18,06837 €
2	124,00	10,93383 €	3,65019 €	0,69098 €	15,27500 €	1,31976 €	16,59476 €
3	106,00	10,01500 €	3,34028 €	0,62283 €	13,97811 €	1,20771 €	15,18582 €
4	100,00	9,39708 €	3,13519 €	0,58759 €	13,11986 €	1,13356 €	14,25342 €
5	94,00	8,84211 €	2,94987 €	0,55237 €	12,34434 €	1,06655 €	13,41089 €

OTI

<i>Kat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Retribuzione base</i>	<i>Premio prod.</i>	<i>Totale</i>
1	135,00	2.059,77 €	129,90 €	2.189,67 €
2	124,00	1.891,55 €	119,54 €	2.011,09 €
3	106,00	1.732,59 €	107,75 €	1.840,34 €
4	100,00	1.625,69 €	101,66 €	1.727,35 €
5	94,00	1.529,68 €	95,56 €	1.625,24 €

Allegato 3bis del Contratto Integrativo Provinciale per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige

Visti:

- la Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, art. 1 commi 182-190
- la Legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, art. 1 commi 160-162
- gli artt. 51 comma 3 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (DPR n. 917 del 22 dicembre 1986), art. 12 del Decreto-Legge n. 115 del 9 agosto 2022, nonché l'art. 3 comma 10 del Decreto-Legge n. 176 del 18 novembre 2022

è previsto esclusivamente per gli anni 2024 e 2025, nell'ambito delle trattative relative al trattamento economico del contratto collettivo provinciale per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige, un piano di welfare la cui fruizione avviene in conformità alle disposizioni fiscali in materia di assegnazione ai lavoratori di compensi in natura (art. 100 comma 1, art. 51 e art. 10 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi – DPR n. 917 del 22 dicembre 1986).

1. Piano di welfare

Il Piano di welfare comprende le prestazioni previste dagli artt. 51 comma 3 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (DPR n. 917 del 22 dicembre 1986), art. 12 del Decreto-Legge n. 115 del 9 agosto 2022 e art. 3 comma 10 del Decreto-Legge n. 176 del 18 novembre 2022.

2. Requisiti per l'assegnazione

Le prestazioni di welfare sono riconosciute ai lavoratori che nel mese di novembre 2024 (per l'applicazione 2024) e nel mese di novembre 2025 (per l'applicazione 2025) risultano impiegati presso l'azienda con un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, indeterminato o stagionale. Le prestazioni di welfare sono altresì riconosciute ai lavoratori che, sulla base del diritto di precedenza alla riassunzione di cui all'art. 7 del contratto collettivo provinciale per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli, vengano riassunti nella stessa azienda entro il mese di gennaio dell'anno successivo, essendo già stati precedentemente occupati.

3. Aventi diritto e prestazioni di welfare

Per l'anno 2024 e per l'anno 2025 viene messo a disposizione dei lavoratori di cui al punto 2 il seguente credito welfare per le prestazioni di cui al punto 1:

- a) Impiegati a tempo pieno e a tempo parziale pari o superiori al 75%*: *credito fino a 400,00 €*
- b) *Impiegati a tempo parziale inferiori al 75%**: credito fino a 300,00 €
- c) Operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, a tempo pieno e a tempo parziale pari o superiori al 75%: *credito fino a 400,00 €*
- d) *Operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, a tempo parziale inferiori al 75%**: credito fino a 300,00 €
- e) Lavoratori stagionali a tempo pieno e a tempo parziale pari o superiori al 75%: *credito fino a 400,00 €*
- f) *Lavoratori stagionali a tempo parziale inferiori al 75%**: credito fino a 300,00 €

4. Calcolo del diritto individuale

I valori massimi di cui al punto 3, lettere a) fino a d), vengono calcolati in 12 rate mensili sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate nell'anno solare da novembre 2023 a ottobre

2024 e nell'anno solare da novembre 2024 a ottobre 2025 per ciascun lavoratore. Un mese di occupazione è considerato tale a partire da una presenza effettiva retribuita superiore a 15 giorni di calendario per mese.

I valori massimi di cui al punto 3, lettere e) e f), vengono calcolati in 11 rate mensili sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate nell'anno solare di riferimento per ciascun lavoratore. Un mese di occupazione è considerato tale a partire da una presenza effettiva retribuita superiore a 15 giorni di calendario per mese.

I periodi di ferie, l'assenza per inabilità lavorativa dovuta a infortunio sul lavoro o malattia, nonché il congedo di maternità obbligatorio, sono equiparati alla presenza.

5. Trasferibilità e utilizzo

Le prestazioni di welfare sono disponibili negli anni 2024 e 2025 ovvero per la durata di validità della singola prestazione.

Il relativo importo viene indicato nell'elaborazione delle retribuzioni del mese di novembre 2024 e, al più tardi, dicembre 2024, rispettivamente novembre 2025 e, al più tardi, dicembre 2025.

La rinuncia alle prestazioni con corresponsione del relativo controvalore non è ammessa. I valori di cui al punto 2 devono essere intesi come valori massimi. L'eventuale importo residuo non utilizzato non può essere né trasferito all'anno successivo né liquidato.

6. Importo onnicomprensivo

Le prestazioni di welfare sono considerate un importo onnicomprensivo e non hanno alcun effetto sul calcolo del trattamento di fine rapporto, delle mensilità aggiuntive o degli istituti contrattuali diretti o indiretti.

L'importo non sostituisce alcun elemento retributivo già esistente per i lavoratori e costituisce una prestazione aggiuntiva esclusivamente per l'anno 2024 e per l'anno 2025 da parte del datore di lavoro.

Le prestazioni costituiscono un obbligo nei confronti dei lavoratori.

Assicurazione sanitaria reciproca – Disciplina ai sensi dell'art. 41 (operai, impiegati e dirigenti)

1. Per i lavoratori dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige, per le loro associazioni e per le altre strutture a essi collegate, continua ad essere gestita, in applicazione dell'accordo sindacale del 24 aprile 2001 e dell'11 giugno 2014, l'assicurazione sanitaria basata sui principi di reciprocità per dirigenti, impiegati e operai.
2. Ai lavoratori viene pertanto data la possibilità di diventare membri di un ente mutualistico sanitario, purché soddisfino i requisiti di cui al punto 8.
3. Le parti contraenti hanno deciso di stipulare le relative convenzioni con la "Mutual Help società di mutuo soccorso", con sede a 39100 Bolzano, via Crispi 9.
4. Gli obblighi previsti dalla presente disciplina acquistano efficacia solo dopo che saranno state regolate tutte le formalità di adesione, riscossione e pagamento, nonché la relativa raccolta dei dati, secondo lo statuto e il regolamento dell'ente mutualistico sanitario e secondo la convenzione negoziata e sottoscritta dalla parte datoriale.
5. Il contributo per ciascun lavoratore, versato secondo le condizioni concordate con l'ente mutualistico sanitario, ammonta, con decorrenza 1° gennaio 2015, ai sensi delle scadenze e modalità previste dalla convenzione di cui al punto 3, a euro 324,00 annui (in lettere: trecentoventiquattro euro).
Per i lavoratori a tempo parziale il datore di lavoro versa un importo annuo di euro 162,00 (in lettere: centosessantadue euro). I lavoratori part-time versano a loro volta l'importo residuo, che viene trattenuto nella busta paga.
I lavoratori con almeno 24 ore settimanali secondo contratto part-time sono considerati e trattati come lavoratori a tempo pieno.
Per i dirigenti/"dirigenti" è invece previsto un pacchetto di prestazioni pari a euro 528,00 (cinquecentoventotto euro) ovvero 620,00 euro a decorrere dal 1.1.2026.

I contributi sopra indicati, che vengono versati dal datore di lavoro, sono costituiti da una quota datoriale e da una quota del lavoratore. Ogni mese iniziato è considerato come mese intero. Ciò vale anche nel caso della compensazione con i lavoratori.

In caso di maternità, il contributo è versato solo per la durata della maternità obbligatoria. Le lavoratrici possono continuare a versare volontariamente il contributo; in tal caso sono tenute a effettuare personalmente il pagamento.

In caso di infortunio o malattia, il datore di lavoro sostiene il contributo per un periodo massimo di 6 mesi o fino alla cessazione del rapporto di lavoro. In caso di assenza oltre tali limiti, il lavoratore può proseguire volontariamente il versamento del contributo, assumendone personalmente il pagamento.

Qualora un lavoratore receda dal proprio rapporto di lavoro mediante dimissioni, le relative quote contributive anticipate dal datore di lavoro possono essere compensate con il dipendente per il periodo residuo.

Qualora l'ammontare dei contributi dovesse variare, le parti negoziali si dichiarano disponibili ad avviare le relative consultazioni.

6. La relativa gestione amministrativa e la trasmissione dei dati sono effettuate dalla federazione di cooperative Raiffeisen.
 7. I lavoratori, in quanto membri della Cassa Mutua Sanitaria, sono obbligati ad accettarne il regolamento e lo statuto. A ciascun membro iscritto viene consegnata un'apposita copia. In caso di mancata adesione non è prevista alcuna prestazione sostitutiva. Il datore di lavoro mette espressamente a disposizione dei lavoratori aventi diritto, al momento dell'assunzione, i moduli di iscrizione. Tuttavia, l'efficacia dell'iscrizione decorre solo dopo il superamento positivo del periodo di prova. I nuovi assunti o i lavoratori che, pur avendo i requisiti per l'adesione alla Cassa Mutua Sanitaria per accedere alle prestazioni, rinunciano all'iscrizione, devono sottoscrivere una relativa dichiarazione di rinuncia. Il lavoratore che ha sottoscritto la dichiarazione di rinuncia acquisisce nuovamente il diritto ai versamenti contributivi da parte dell'azienda soltanto dopo 18 mesi.
 8. Possono diventare membri della Cassa Mutua Sanitaria tutti i lavoratori che non si trovano in periodo di prova. L'iscrizione per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato avviene dopo il periodo di prova. I lavoratori con contratto stagionale possono iscriversi a partire dalla seconda stagione, a condizione che nella prima stagione abbiano lavorato almeno 6 mesi. Ai fini del calcolo della prima stagione sono considerati tutti i periodi di lavoro effettivamente svolti, comprese le interruzioni del lavoro ottenute dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 7 (Interruzione del lavoro) del Contratto Integrativo Provinciale per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli dell'Alto Adige, nonché i periodi "integrati" dal datore di lavoro in caso di malattia e infortunio sul lavoro. Qualora i 6 mesi non siano stati raggiunti nella prima stagione, l'iscrizione può avvenire a condizione che il lavoratore sia impiegato nella seconda stagione con un contratto di lavoro di durata minima pari a 6 mesi. Se non siano stati svolti almeno 6 mesi di calendario tra la prima e la stagione immediatamente successiva, il datore di lavoro può compensare i contributi da lui dovuti con le retribuzioni del lavoratore interessato. Per i lavoratori con due o più stagioni viene versato il contributo annuo completo, a condizione che rimangano nel rapporto di lavoro dal momento della ripresa concordata per iscritto fino al termine della stagione o del contratto. Se un rapporto di lavoro viene risolto prima della scadenza, al lavoratore viene addebitato l'importo relativo al periodo residuo. Per i lavoratori con contratto a tempo determinato ai sensi del decreto legislativo n. 81/2015 è prevista, ai fini dell'iscrizione, una durata contrattuale minima di 6 mesi. Per gli impiegati e i quadri viene versato il contributo annuo completo, purché, dopo il superamento del periodo di prova, rimangano nel rapporto di lavoro per almeno 4 mesi e nel caso di rapporto a termine non lo risolvano prima della scadenza. Anche in questo caso può essere effettuata una compensazione per il periodo residuo del rapporto di lavoro.
- Nel caso in cui un lavoratore stagionale iscritto alla Cassa Mutua Sanitaria cambi datore di lavoro, potrà iscriversi presso la nuova cooperativa ortofrutticola dopo il periodo di prova, a condizione che sia stato iscritto a Mutual Help per almeno 12 mesi negli ultimi 24 mesi. In caso contrario, l'iscrizione avviene secondo le disposizioni generali previste per i lavoratori stagionali.
11. I pacchetti prestazionali, lo statuto, il regolamento, le formalità della gestione dei sinistri e il modulo di iscrizione costituiscono parte essenziale e integrante della presente disciplina. I relativi documenti sono allegati.

