

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO PER  
I DIRIGENTI DELL'AGRICOLTURA**

**25 febbraio 2009**

**(1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2012)**

Il giorno 25 febbraio 2009, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana in Roma, Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

la **CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'AGRICOLTURA ITALIANA**, rappresentata dal Presidente Dott. Federico Vecchioni, assistito dai signori Dott. Salvatore Giardina, componente della Giunta Esecutiva e responsabile del settore sindacale, Dott. Vito Bianco, direttore generale, Dott. Francesco Taddei, direttore della direzione sindacale, Avv. Roberto Caponi, responsabile del servizio sindacale, Dott. Gianpiero Del Vecchio, capo ufficio Contratti ed Economia del lavoro, Dott.ssa Gaetana Pagano, capo ufficio Mercato del lavoro,

nonché dai componenti la delegazione confederale, signori: Dott. Marco Mentessi, Dott. Biagio Bonfiglio, Dott. Serafino Bertuletti, Dott. Giorgio Cammarota.

Con la partecipazione:

della **FEDERAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI CONDUTTORI IN ECONOMIA**, rappresentata dal Presidente Dott. Stefano Casalini, assistito dal segretario Dott. Marino Scappucci

della **FEDERAZIONE NAZIONALE AFFITTUARI CONDUTTORI IN ECONOMIA**, rappresentata dal Presidente Dott.ssa Maria Ausilia Bianchessi, assistita dal segretario Dott.ssa Federica Cernigliaro

della **FEDERAZIONE NAZIONALE DEI CONDUTTORI IN FORME ASSOCIATIVE**, rappresentata dal Presidente Prof. Ettore Casadei, assistito dal segretario Dott. Giulio Tarsitani

della **UNIONE NAZIONALE DELL'AVICOLTURA (U.N.A.)**, rappresentata dal Presidente Dott. Aldo Muraro, assistito dal direttore generale Dott.ssa Rita Pasquarelli

e

la **FEDERAZIONE NAZIONALE DEI DIRIGENTI DELL'AGRICOLTURA (DIR-AGRI)**, aderente alla **CONFEDERDIA**, rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Confederdia p.a. Gianfranco Giovannini, assistito dai componenti la Delegazione: Sig. Giuseppe Gaspare Parrinello, Sig. Fausto Giovinetti; con l'assistenza della **CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI QUADRI ED IMPIEGATI DELL'AGRICOLTURA (CONFEDERDIA)**, rappresentata dal Presidente Rag. Claudio Paitowsky, dal Vice Presidente Rag. Cosimo De Leva, dal Vice Presidente p.a. Tommaso Brandoni, dal p.a. Giovanni Arretini, dal Sig. Nunzio Cellucci, dalla Sig.ra Loredana Pesoli e dalla D.ssa Silvia Vannucci

e

l'**ASSOCIAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI DI AZIENDE AGRICOLE** facente parte della **Federazione Nazionale Dirigenti dell'Agricoltura**, aderente alla **CONFEDERAZIONE ITALIANA DIRIGENTI DI AZIENDE (C.I.D.A.)**, rappresentata dal suo Presidente Dott. Gianfranco Varcasia, assistito dal Dott. Pietrantonio Pretolani

sulla base del Verbale di Accordo del 25 febbraio 2009 si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti dell'Agricoltura.

## **OGGETTO E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o, comunque, associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e connesse – comprese le aziende florovivaistiche<sup>1</sup> e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e i dirigenti da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti, quali a titolo esemplificativo:

- le aziende ad ordinamento produttivo misto;
- le aziende ortofrutticole;
- le aziende oleicole;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, compresa la piscicoltura;
- le aziende vitivinicole;
- le aziende funghicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico-venatorie;
- le aziende agrituristiche;
- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti.

## **Art. 2**

### **DEFINIZIONE DEL DIRIGENTE**

Agli effetti del presente Contratto si considerano dirigenti coloro che – investiti di tutti o di una parte importante dei poteri del datore di lavoro, sia persona fisica che giuridica, su tutta l'azienda o su parte di essa, con struttura e funzioni autonome – hanno poteri di iniziativa ed ampie facoltà discrezionali, nel campo tecnico o in quello amministrativo od in entrambi, in virtù di procura espressa o tacita o di delibera da parte degli organi statutari nel caso di persona giuridica e rispondono dell'andamento dell'azienda al datore di lavoro o a chi per esso.

## **Art. 3**

---

<sup>1</sup> Sono florovivaistiche le aziende:

- 1) vivaistiche produttrici di piante olivicole, viticole e da frutto, ornamentali e forestali;
- 2) produttrici di piante ornamentali da serra;
- 3) produttrici di fiori recisi comunque coltivati;
- 4) produttrici di bulbi, sementi di fiori, piante portasemi, talee per fiori e piante ornamentali.

## **ASSUNZIONE**

Il dirigente può essere assunto in qualunque periodo dell'anno e, salvo che sia diversamente stabilito tra le parti, l'assunzione si intende a tempo indeterminato.

Il contratto a tempo determinato deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo solo nei casi di:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di dirigenti assenti con diritto al mantenimento del posto;
- assunzione per una definita opera.

E' consentita altresì l'assunzione del dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato purchè di durata non superiore a 5 anni. Il dirigente può comunque recedere dal contratto trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 c.c..

L'assunzione, sia nel caso di contratto a tempo indeterminato sia nel caso di contratto a termine, deve risultare da atto scritto nel quale siano specificati: la data d'inizio del rapporto, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi. L'assunzione del dirigente deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS nelle forme di legge.

Le clausole concordate devono uniformarsi alle norme sancite nel presente Contratto e non possono, nella loro portata complessiva, essere di minor valore rispetto a quelle previste dal presente Contratto.

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

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

Le norme del presente Contratto, con esclusione di quelle relative al preavviso, si applicano anche nel caso di contratto a tempo determinato.

### **Art. 4 DIRIGENTI DI PIU' AZIENDE**

Le norme del presente Contratto collettivo si applicano anche nei confronti dei dirigenti che esplicano la loro attività presso aziende appartenenti a diversi datori di lavoro.

In tal caso ciascun rapporto deve essere regolato distintamente e l'ammontare dello stipendio, in deroga anche all'art. 8, deve essere concordato direttamente tra le parti con espresso riferimento al numero delle giornate di prestazioni convenuto nell'arco del mese e deve risultare per iscritto unitamente alle funzioni attribuite al dirigente.

Anche il periodo feriale spettante al dirigente di più aziende è concordato direttamente fra le parti, nei limiti della disciplina dell'istituto delle ferie fissata nel presente Contratto ed in proporzione all'attività svolta nelle singole aziende.

Le norme di cui sopra si applicano ai rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

- a) rapporto continuativo tra i due contraenti;
- b) attività riferita al complesso della gestione aziendale o a parte di essa con struttura e funzioni autonome;
- c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;
- d) remunerazione periodica.

Qualora non coesistano i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e, quindi, escluso dalla disciplina del presente Contratto.

## **Art. 5 PRESTAZIONE RIDOTTA IN UNA SOLA AZIENDA**

Il presente Contratto, purchè ricorrano i requisiti di cui alle lettere a), b), c), d), del 4° comma dell'art. 4 e fatto salvo quanto stabilito nel 2° comma dello stesso articolo, si applica anche a quei dirigenti che prestano servizio presso un'unica azienda agricola e, contemporaneamente, esercitano in maniera prevalente altre attività diverse da quelle considerate nell'art. 4.

Le speciali condizioni di svolgimento del rapporto del dirigente autorizzato a dedicarsi ad altre attività e la sua retribuzione "determinata con lo stesso criterio di cui al 2° comma del precedente art. 4", debbono risultare da atto scritto in cui vanno, altresì, precisati tutti quei dati ed elementi che, nel rispetto della reale situazione di fatto giustificano le clausole concordate.

## **Art. 6 PERIODO DI PROVA**

Il periodo di prova, non superiore a 6 mesi, deve risultare da atto scritto, in mancanza del quale il dirigente si intende assunto in via definitiva.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualunque momento, senza obbligo di preavviso.

Al dirigente è concesso un termine di 60 giorni per la riconsegna dell'eventuale abitazione fornitagli.

Compiuto il periodo di prova pattuito, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di ulteriore conferma.

Il servizio prestato in periodo di prova deve computarsi agli effetti dell'anzianità di servizio.

Qualora il contratto sia risolto prima del compimento del periodo di prova pattuito, il dirigente ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale è avvenuta la risoluzione.

Al dirigente, nel caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, spettano altresì per tale periodo di servizio i dodicesimi relativi alle ferie e la quota del trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 13 e 24 del presente Contratto.

Le frazioni di mese sono computate per l'intero.

#### **Art. 7**

### **DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE**

Il dirigente è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti del mandato conferitogli dal datore di lavoro, dedicando all'azienda, o a quella parte di essa che gli è stata affidata, tutta l'attività richiesta nel campo tecnico ed in quello economico amministrativo.

Egli è responsabile, di fronte al datore di lavoro, sempre nei limiti del mandato conferitogli, dell'attività produttiva o amministrativa, o di entrambe, dell'azienda affidatagli.

Ha il dovere di prestare tutta la sua opera al fine di favorire il buon andamento generale, nonché l'incremento produttivo dell'azienda razionalmente inteso ai buoni fini economici.

Il dirigente è responsabile di ogni atto compiuto nell'esplicazione del mandato ricevuto. Qualora il dirigente si trovi nell'impossibilità di provvedere tempestivamente alla osservanza di leggi e regolamenti o comunque di esercitare una qualsiasi funzione inerente al mandato ricevuto, deve prontamente informare il datore di lavoro o chi per lui.

Il dirigente, ove desideri svolgere un'attività al di fuori dei compiti a lui derivati dal rapporto, dovrà preventivamente ottenere l'autorizzazione dal datore di lavoro.

E' vietato al dirigente:

- a) di assumere incarichi incompatibili con le funzioni da esso esplicate nell'azienda;
- b) di svolgere, anche se non retribuita, attività contrastante o comunque in concorrenza con gli interessi dell'azienda da cui dipende.

#### **Art. 8**

### **RETRIBUZIONE**

Per retribuzione si intende l'insieme di tutte le corrisposizioni di carattere fisso e continuativo godute dal dirigente.

Lo stipendio base mensile è aumentato, per il biennio 2009-2010, secondo i seguenti scaglioni:

- a) con decorrenza 1° gennaio 2009 di € 120,00;
- b) con decorrenza 1° gennaio 2010 di € 80,00<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Gli aumenti di cui alle lettere a) e b) incidono sullo stipendio base mensile fissato nell'art. 8 del precedente CCNL 11.5.2005, come integrato, a decorrere dall'1.1.2007 e dall'1.1.2008, dall'accordo biennale 13.2.2007 che si riporta nell'allegato n. 5.

Pertanto il nuovo stipendio base mensile spettante ai dirigenti dal 1° gennaio 2009 sarà pari a € 3.435,00 e dal 1° gennaio 2010 sarà pari a € 3515,00<sup>3</sup>.

Al dirigente che esplica la sua attività al servizio di una sola azienda può essere fornita dal datore di lavoro una abitazione decorosa, per le normali esigenze familiari.

In tal caso il datore di lavoro ha diritto di operare una trattenuta mensile a carico del dirigente pari a € 15,00 mensili.

Tale trattenuta è effettuata mensilmente all'atto del pagamento della retribuzione.

I generi in natura eventualmente forniti dall'azienda sono valutati in base ai prezzi fissati dalle mercuriali della Camera di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura per le vendite all'ingrosso franco azienda, al momento del prelevamento.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al dirigente un efficiente mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli e per raggiungere l'azienda nel caso non vi risieda. Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dall'azienda, ma dallo stesso dirigente, questi ha diritto ad un compenso a titolo di rimborso spese. Tale compenso non fa parte della retribuzione e dovrà essere concordato direttamente tra datore di lavoro e dirigente, tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe stabilite dall'Automobile Club d'Italia (ACI) per il costo chilometrico riferito al mezzo stesso.

Sia la retribuzione che l'eventuale compenso di cui al comma precedente, sono corrisposte con mensilità posticipate.

## **Art. 9 COINTERESSENZA**

La retribuzione può essere convenuta, tra datore di lavoro e dirigente, esclusivamente con il sistema della cointeressenza o, anche, parte in quota fissa in denaro o natura e parte in una percentuale di cointeressenza.

I criteri sui quali si basano tali forme di retribuzione e le modalità relative debbono risultare da atto scritto; comunque l'importo totale annuo da percepirsi dal dirigente non può essere inferiore alla retribuzione minima prevista dall'art. 8.

---

<sup>3</sup> A decorrere dal 1° giugno 2011 lo stipendio base mensile spettante ai dirigenti è pari a 3.655,00 euro e con decorrenza dal 1° gennaio 2012 è pari a 3.725,00 euro in virtù dell'Accordo di rinnovo del biennio economico del 14 luglio 2011 (Allegato n. 6).



**Art. 10**  
**PREMI DI PRODUZIONE**

Tra datore di lavoro e dirigente può essere convenuta la corresponsione di premi annuali di produzione da computarsi sui maggiori utili realizzati dall'azienda o su altri parametri da convenirsi, dal momento della assunzione del dirigente o dal momento in cui viene adottato il premio di produzione.

I criteri di determinazione dei premi e le modalità di corresponsione debbono risultare da atto scritto.

**Art. 11**  
**13<sup>a</sup> E 14<sup>a</sup> MENSILITA'**

Il dirigente ha diritto alla corresponsione della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nei mesi di dicembre e agosto.

La 13<sup>a</sup> mensilità deve essere corrisposta al dirigente entro il 15 dicembre, mentre la 14<sup>a</sup> mensilità entro il 10 agosto; dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tale mensilità compete anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

**Art. 12**  
**AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO**

Al dirigente, per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda con tale mansione, spetta - per ogni biennio di anzianità e con effetto dal primo giorno del mese successivo - una maggiorazione dello stipendio nella misura fissa di Euro 72,30.

Con decorrenza 1° gennaio 2002 la maggiorazione dello stipendio sarà di euro 73,00 pari a lire 141.348.

Tale importo si applicherà, con decorrenza dal 1° gennaio 2002 per gli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data e per quelli che matureranno successivamente.

Gli aumenti periodici di anzianità sono stabiliti nel numero di dodici.

Nell'ipotesi in cui il dirigente abbia maturato – presso la stessa azienda – in categoria impiegatizia una anzianità di servizio e non sia intervenuta la effettiva risoluzione del rapporto di lavoro al momento del passaggio alla nuova categoria, lo stesso dirigente conserverà il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati nella categoria di

provenienza, con diritto alla loro rivalutazione secondo il valore di cui al primo comma. In tale caso, il dirigente avrà diritto agli ulteriori eventuali aumenti periodici di anzianità, sino a raggiungere il numero di dodici.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento.

### **Art. 13** **FERIE ANNUALI**

Il dirigente ha diritto per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda - compreso il primo - ad un periodo di ferie retribuito non inferiore a 30 giorni.

Le festività ricadenti all'inizio, durante ed al termine del periodo di ferie debbono essere aggiunte al numero dei giorni di ferie sopra stabiliti.

Le assenze per malattia, infortuni, i periodi di cura stabiliti dall'Opera Nazionale per gli invalidi di Guerra, il congedo matrimoniale, i permessi brevi per motivi di famiglia o per altri motivi giustificati riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computabili nelle ferie.

Il datore di lavoro, sentite le indicazioni del dirigente e tenuto conto delle esigenze aziendali, fisserà il periodo delle ferie.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze lo impongano il datore di lavoro ed il dirigente possono concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a 15 giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo sopra stabilito.

Il datore di lavoro ha facoltà in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo salvo in tale caso il diritto di rimborso al dirigente delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede.

Qualora esigenze di servizio non consentissero al dirigente il godimento totale o parziale del periodo di ferie che può essere concesso entro e non oltre i primi tre mesi dell'anno successivo, verrà corrisposta allo stesso una indennità sostitutiva per i giorni non goduti, valutabili a norma dell'art. 8 e da corrispondersi alla fine di tale periodo.

In caso di risoluzione del rapporto dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esse, il dirigente ha diritto alla indennità sostitutiva per ferie non godute.

Quando all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente non abbia maturato il diritto al periodo completo di ferie annuali, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno.

### **Art. 14** **CONGEDO MATRIMONIALE**

Il dirigente che contrae matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di almeno 20 giorni con retribuzione normale. Il dirigente è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

#### **Art. 15 TRASFERTE**

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal dirigente per ragioni inerenti al proprio servizio, debbono essere rimborsate, previa documentazione ove possibile, entro il mese in cui il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

A decorrere dal 1° maggio 2005, sull'importo delle spese di viaggio, vitto e alloggio deve applicarsi una maggiorazione del 25 per cento a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili. Sono ammesse le forfetizzazioni.

#### **Art. 16 VARIAZIONI DI SERVIZIO - TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA**

Il passaggio del dirigente da un servizio ad un altro in una stessa azienda o da un'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

Il dirigente trasferito stabilmente da un'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro ha diritto al rimborso delle spese sostenute, previa documentazione, per il trasporto della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 10 per cento.

Il trasferimento deve essere portato a conoscenza del dirigente, almeno due mesi prima della sua attuazione, salvo casi giustificati da urgenti necessità aziendali.

Il dirigente assunto specificatamente per una determinata azienda può non accettare il trasferimento ad un'altra azienda, nel quale caso il rapporto si risolve ed il dirigente ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento di fine rapporto.

#### **Art. 17 SERVIZIO MILITARE**

Per la chiamata di leva valgono le disposizioni di legge.

In caso di richiamo ordinario il datore di lavoro deve conservare il posto al dirigente e corrispondergli per tre mesi un'indennità mensile pari allo stipendio in denaro. Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro è tenuto a conservare alla famiglia del dirigente l'abitazione e gli annessi, nonchè le eventuali concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere l'equivalente in denaro, nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione.

Il dirigente richiamato per esigenze militari di carattere eccezionale gode del particolare trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi speciali.

I periodi di chiamata di leva e di richiamo di cui sopra, sono computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

### **Art. 18**

#### **TRASFERIMENTO, TRASFORMAZIONE, RIDUZIONE, LIQUIDAZIONE**

Salvo il caso che il dirigente sia stato in precedenza liquidato di ogni sua spettanza (compresa l'indennità sostitutiva del preavviso se non dato nei termini), il trasferimento dell'azienda o, comunque, il cambiamento della titolarità dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il dirigente conserva il diritto alle spettanze maturate e non liquidate anche nei confronti del nuovo titolare o, se i titolari siano più di uno, nei confronti di tutti gli obbligati in via solidale.

Nel caso di trasformazione o riduzione, il rapporto di lavoro non si risolve e il dirigente conserva il diritto alle spettanze maturate e non liquidate all'atto della trasformazione o riduzione dell'azienda.

Il dirigente che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare dell'azienda o le conseguenze derivanti dalla trasformazione o dalla riduzione dell'azienda, ha diritto a tutte le indennità spettante gli come nel caso di licenziamento.

Nel caso di liquidazione di società, enti cooperativi, ecc., il dirigente rimane in servizio sino al termine della liquidazione medesima.

Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 2112 c.c..

### **Art. 19**

#### **MALATTIE, INFORTUNI E TUTELA DELLA MATERNITA'**

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio il dirigente ha diritto alla conservazione del posto e dell'alloggio per dodici mesi ed al seguente trattamento:

- a) quattro mesi di stipendio intero e cinque di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio sino ai cinque anni;
- b) sei mesi di stipendio intero e sei mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio superiore ai cinque anni.

Le interruzioni suddette non si sommano, quando si verificano alla distanza di oltre un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae di altri dodici mesi.

Superati i periodi di cui sopra, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere al licenziamento del dirigente corrispondendogli la indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dal dirigente in dipendenza del presente Contratto.

Tenuto conto delle esigenze della produzione e della conseguente necessità del continuo funzionamento della direzione dell'azienda, al dirigente infortunato cui sia stata riconosciuta una invalidità totale e permanente al lavoro, non spetta la conservazione del posto. In tal caso però il datore di lavoro ha diritto di sostituire il dirigente infortunato dalla data in cui ne sia riconosciuta la invalidità totale e permanente. Il dirigente ha però diritto di usufruire del trattamento economico nonché dell'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo ed in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione del trattamento di fine rapporto e di preavviso nella misura prevista rispettivamente dagli artt. 24 e 23.

In materia di maternità e paternità si applicano le vigenti disposizioni di legge ed i relativi regolamenti attuativi. A decorrere dal 1° aprile 2009 il datore di lavoro è tenuto a integrare l'indennità riconosciuta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria per maternità fino al raggiungimento del 90 per cento della retribuzione netta alla quale la dirigente/il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione.

A seguito di quanto stabilito dal nuovo Regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985, il trattamento economico spettante al dirigente in stato di infortunio previsto dal 1° comma del presente articolo è sostituito dal seguente:

- 1) dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere del trattamento economico è interamente a carico del datore di lavoro;
- 2) dal 4° al 90° giorno di assenza, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA nella misura dell'80% della retribuzione giornaliera; l'indennità è determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive nonché da ogni aumento derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva;
- 3) dal 91° giorno di assenza e fino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, che qualora non disciplinato contrattualmente non può superare i 24 mesi, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA nella misura del 100% della retribuzione giornaliera, così come previsto al punto 2);
- 4) dalla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto fino alla data di guarigione clinica accertata ai fini del riconoscimento dell'invalidità permanente, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA nella misura dell'80% della retribuzione giornaliera, così come previsto al punto 2).

Nelle ipotesi di cui ai punti 2), 3) il trattamento economico spettante al dirigente, per la parte dovuta dal Fondo ENPAIA, è anticipata dal datore di lavoro.

Il dirigente, però, non appena ottenuta l'indennità dal Fondo ENPAIA è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

## **Art. 20 PREVIDENZA ED ASSISTENZA**

## A - ENPAIA

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

- 1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali;
- 2) trattamento di previdenza (rischio morte e quota risparmio);
- 3) accantonamento del trattamento di fine rapporto.

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete del dirigente, nonchè la retribuzione globale di cui all'art. 8 del presente Contratto.

Le variazioni della retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi.

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

La parte di contributo a carico dei dirigenti è trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile.

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

## B - INPS

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

I datori di lavoro debbono, previa domanda da inoltrare all'INPS, su apposito modulo, provvedere a versare i contributi base e percentuali per l'assicurazione invalidità e vecchiaia e superstiti, e per altre forme assicurative e previdenziali, commisurati alla retribuzione globale effettivamente corrisposta e, comunque, nel rispetto dei minimali di retribuzione imponibile stabiliti per legge.

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

### **Art. 21 PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I DIRIGENTI DI PIU' AZIENDE O A PRESTAZIONE RIDOTTA**

I dirigenti con rapporto di lavoro presso più aziende e quelli che prestano servizio ridotto presso un'unica azienda, debbono essere iscritti all'ENPAIA ed all'INPS, a cura dei datori di lavoro dai quali dipendono, nei modi e nei termini di cui al precedente art. 20.

I contributi dovuti ai predetti Enti debbono essere versati in relazione alle giornate di effettiva prestazione di lavoro convenute nell'arco di ciascun mese, come previsto dai precedenti artt. 4 e 5 prendendo a base la retribuzione effettiva corrisposta, nel rispetto del minimale giornaliero di retribuzione imponibile stabilito per legge.

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

## **Art. 22 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

Tanto il licenziamento come le dimissioni debbono darsi con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e con rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 23.

## **Art. 23 PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO**

Il preavviso di cui all'art. 22 è disciplinato secondo i seguenti termini.

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

- a) mesi 5 di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di mansioni non superiore ai 2 anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso.

Nel caso in cui il dirigente abbia maturato presso la stessa azienda, in categoria impiegatizia, un'anzianità di servizio e non sia intervenuta l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro al momento del passaggio a dirigente, i termini di preavviso sono i seguenti:

- 1) per anzianità di servizio in categoria impiegatizia inferiore a 10 anni:
  - a) 5 mesi di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di mansione non superiore ai 2 anni;
  - b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri 7 mesi di preavviso;
- 2) per anzianità di servizio in categoria impiegatizia di 10 anni ed oltre:
  - a) 7 mesi di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di mansione non superiore ad 1 anno;
  - b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità nella stessa mansione, con un massimo di altri 5 mesi di preavviso.

Di conseguenza il termine complessivo di preavviso come sopra dovuto non può, comunque, essere superiore ai dodici mesi.

In caso di dimissioni da parte del dirigente, il termine utile di preavviso è stabilito in tre mesi.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuto dall'una e dall'altra parte contraente una indennità sostitutiva di esso pari alla retribuzione corrispondente al periodo di omesso preavviso. I termini di preavviso, in ogni caso, decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

È in facoltà del dirigente che riceve la comunicazione di recesso da parte del datore di lavoro, di troncare il rapporto sia all'inizio e sia durante il preavviso senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro e di corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso, è in facoltà del dirigente di continuare ad usufruire dell'abitazione per un periodo massimo di due mesi dalla data di notifica del licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, deve concedere al dirigente adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi devono essere concessi nei giorni richiesti dal dirigente, quando questi debba partecipare a concorsi per la assunzione del nuovo impiego.

#### **Art. 24**

### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta al dirigente il trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso, divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro a partire dal 1° giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito al trattamento di fine rapporto dei contratti collettivi nazionali di lavoro per i dirigenti dell'agricoltura (per ultimo ved. artt. 25, 27 e 28 del CCNL dirigenti dell'agricoltura del 5.8.1981). I riferimenti al trattamento di fine rapporto contenuti nei cit. artt. 27 e 28 sono superati dalle norme della citata legge n. 297 del 1982.

#### **Art. 25**

### **INDENNITA' IN CASO DI MORTE**



In caso di morte del dirigente le indennità spettanti in conseguenza della risoluzione del rapporto, compresa quella sostitutiva del preavviso, dovuta in base all'ultimo comma dell'art. 2118 del c.c., come per il caso di licenziamento, debbono essere corrisposte - secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. - al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del dirigente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

## **Art. 26 ANZIANITA' CONVENZIONALE**

Ai dirigenti i quali si trovino nelle condizioni qui di seguito precisate, sempre che non abbiano goduto presso altre aziende delle concessioni che con il presente articolo sono disposte, l'anzianità, agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità<sup>4</sup>, del preavviso e di quanto previsto dal 3° comma dell'art. 24, deve essere maggiorata convenzionalmente nella misura che per ciascun caso qui di seguito si precisa:

- 1) decorati al valore dell'Ordine Militare, feriti di guerra, promossi per meriti di guerra: sei mesi;
- 2) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
- 3) ex combattenti con anzianità di servizio presso un'azienda inferiore a tre anni se hanno prestato servizio in zona operazione: sei mesi;
- 4) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda, superiore a tre anni e non superiore a sei: i due terzi del servizio prestato in zona di operazione e, comunque, un periodo non inferiore ai sei mesi;
- 5) ex combattenti con anzianità di servizio nell'azienda superiore a sei anni: tutto il servizio prestato in zona di operazione e, comunque, un periodo non inferiore a sei mesi.

Qualora la cessazione del rapporto avvenga prima del compimento dei tre o sei anni di servizio e il dirigente non abbia beneficiato dell'intera anzianità convenzionale spettantegli in relazione al servizio militare prestato in zona di operazione, il restante periodo di anzianità convenzionale spettante e non conteggiato con gli stessi criteri di cui sopra deve essere riconosciuto dal successivo datore di lavoro.

Le maggiorazioni di cui sopra sono cumulabili. Per ottenere le maggiorazioni di anzianità di cui sopra, il dirigente deve presentare il proprio stato di servizio militare o il foglio matricolare rilasciati dalle Autorità Militari e i brevetti di decorazioni, ferite, mutilazioni.

Il diritto delle anzianità convenzionali può essere fatto valere una volta sola, pertanto il datore di lavoro, sul certificato da rilasciarsi al dirigente secondo il disposto dell'art. 30,

---

<sup>4</sup> Gli effetti dell'eventuale ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità decorrono dall'entrata in vigore del presente Contratto.

deve annotare se il dirigente che ne abbia diritto ha beneficiato delle maggiorazioni convenzionali di anzianità ed in che misura.

Nel caso, avendone diritto, il dirigente non abbia beneficiato delle maggiorazioni di anzianità di cui al presente articolo, deve esserne indicato il motivo sul certificato di cui al precedente comma.

#### **Art. 27** **AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

Al fine di aggiornare la propria preparazione tecnico – professionale in relazione all'attività aziendale, i dirigenti, previa intesa con il datore di lavoro, potranno partecipare, per il tempo necessario, a corsi di aggiornamento professionale promossi da istituti pubblici o privati legalmente riconosciuti o da organismi professionali notoriamente operanti nel settore.

Le Parti individuano nel Fondo interprofessionale per la formazione continua in agricoltura, denominato For.Agri., di cui all'art. 118 della legge 23.12.2000, n. 388, l'organismo di riferimento per l'attuazione e lo sviluppo della formazione continua per i dirigenti agricoli.

#### **Art. 28** **ASPETTATIVA**

Nelle aziende con oltre 5 dirigenti può essere concessa al dirigente non in periodo di prova che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocimento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di sei mesi. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione nè decorre l'anzianità agli effetti degli artt. 12, 23 e 24 del presente Contratto.

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

Il datore di lavoro, ditta o società darà comunicazione scritta al dirigente sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

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

#### **Art. 29** **MODALITA' DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

E' fatto obbligo al dirigente di effettuare al momento della cessazione del servizio e, in caso di licenziamento in tronco, all'atto della notifica di esso, la riconsegna di quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate; tra l'altro i libri di carico e scarico, la consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti, ecc.. Effettuata la riconsegna di quanto già affidato al dirigente, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

La cessazione del rapporto deve essere comunicata all'ENPAIA ed all'INPS - sede provinciale - a cura del datore di lavoro, il quale è tenuto ad inviare all'uopo, esplicita denuncia controfirmata di norma dal dirigente.

La denuncia di cui al comma precedente deve essere trasmessa all'ENPAIA non oltre il termine di 5 giorni dal verificarsi della cessazione del rapporto e deve contenere la data di inizio e di cessazione del rapporto, quella di inizio e di scadenza del periodo di preavviso trascorso in servizio, ovvero l'ammontare dell'indennità sostitutiva e l'indirizzo del dirigente.

In caso di cessazione per causa di morte del dirigente, la denuncia può essere effettuata anche dagli aventi diritto.

### **Art. 30 CERTIFICATO DI SERVIZIO**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare al dirigente che lascia il servizio, qualunque sia il motivo determinante le dimissioni o il licenziamento ed all'atto della cessazione stessa, un certificato dal quale risulti il tempo in cui il dirigente ha prestato servizio nell'azienda e le funzioni da esso disimpegnate.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare il predetto certificato in ogni caso, anche cioè se tra dirigente e datore di lavoro sia sorta contestazione circa i diritti ed i doveri rispettivi ed anche se la contestazione verta sulla liquidazione delle indennità spettanti in dipendenza della risoluzione del rapporto.

### **Art. 31 CONTROVERSIE COLLETTIVE**

Le controversie di carattere collettivo che insorgano in sede di applicazione del presente Contratto sono demandate, a richiesta di una delle parti, ad una Commissione paritetica, composta di 4 membri, di cui 2 designati dalla Organizzazione dei Dirigenti interessata, per il tentativo di conciliazione.

Le stesse controversie collettive in materia di applicazione del presente Contratto potranno essere deferite anche a Commissioni paritetiche a livello provinciale o regionale, i cui membri saranno designati dalle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto.

### **Art. 32 CONTROVERSIE INDIVIDUALI - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO**

E' istituito a cura delle Associazioni provinciali competenti aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di conciliazione ed arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle controversie individuali insorte in materia di applicazione delle norme del presente Contratto.

Il Collegio è composto da tre membri, due dei quali sono designati, rispettivamente dalla Organizzazione datoriale territorialmente competente e dalla Organizzazione dei Dirigenti, sempre territorialmente competente, alla quale sia stato conferito apposito mandato da parte del dirigente agricolo. Il terzo membro, con funzioni di Presidente, sarà scelto, di comune accordo, dalle due anzidette Organizzazioni territoriali come sopra indicate.

In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Collegio dura in carica sino alla data di scadenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Ciascuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le funzioni di segreteria, previo diretto accordo, saranno svolte da una delle Organizzazioni territoriali competenti.

Il Collegio sarà investito della vertenza su richiesta di una delle anzidette Organizzazioni provinciali competenti, la quale inoltrerà al medesimo Collegio, a mezzo raccomandata con A.R., il ricorso sottoscritto dalla parte individuale interessata.

Il Collegio ha sede presso l'Organizzazione Provinciale della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana.

Salvo diverso accordo tra le parti individuali, la competenza territoriale è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento della istanza da parte dell'Organizzazione richiedente.

Il Collegio, presenti le parti interessate o, eventualmente il loro rappresentante, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

Ove non si raggiunga la conciliazione, ciascuna delle parti, entro il termine di 20 giorni successivi alla data del verbale di mancata intesa, può promuovere, anche attraverso l'Organizzazione sindacale cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia allo stesso Collegio che ha esperito il tentativo di conciliazione, notificando contestualmente, all'altra parte, la richiesta dell'arbitrato.

In tal caso il Collegio si pronuncerà entro 30 giorni dalla richiesta, mediante lodo, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 4 e 5 della Legge n. 533/1973.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% tra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di Conciliazione e arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 11 agosto 1973, n. 533;
- b) nel caso in cui il tentativo di conciliazione abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli artt. 411, terzo comma, del codice di procedura civile e 2113, quarto comma, del codice civile, come modificati dagli artt. 1 e 6 della cit. Legge 11 agosto 1973, n. 533.

### **Art. 33**

#### **PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE**

Il FIA, fondo impiegati agricoli, dovrà essere adeguato alla normativa introdotta dal d.lgs. 21.4.1993, n. 124 e sostituito per la erogazione delle prestazioni integrative sanitarie da un nuovo fondo che opererà anche in favore della categoria impiegatizia agricola.

Sono iscritti al fondo tutti i dirigenti ai quali si applica il presente contratto (all. n. 3).

L'eventuale disdetta da parte del dirigente ha validità annuale e deve essere comunicata a mezzo di lettera raccomandata al datore di lavoro e al fondo entro il 31 marzo di ciascun anno.

A decorrere dall'1.1.2010 la contribuzione a carico del datore di lavoro è determinata in € 520,00 annui.

Il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento della intera contribuzione dovuta al fondo in 2 rate di pari importo, di cui la prima entro il 10 gennaio e la seconda entro il 10 giugno di ciascun anno.

La quota contributiva anticipata dal datore di lavoro per conto del dirigente, dietro sua specifica autorizzazione, verrà trattenuta in dodici rate mensili di pari importo, che saranno evidenziate nel prospetto paga.

Le modalità di iscrizione e quelle relative alla erogazione delle prestazioni ed alla loro natura sono disciplinate dal Regolamento redatto a cura del fondo.

### **Art. 34**

#### **PRESTAZIONI INTEGRATIVE PENSIONISTICHE**

Il Fondo di previdenza complementare per il personale delle imprese agricole e affini è Agrifondo.

Possono iscriversi ad Agrifondo tutti i dirigenti ai quali si applica il presente contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 2010, la contribuzione ad Agrifondo è fissata nella misura dell'1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e dell'1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore.

Per i dirigenti iscritti al Fondo pensionistico impiegati agricoli denominato FIA, la contribuzione resta fissata nella misura paritetica di € 450,00 annui a carico del datore di lavoro e di € 450,00 annui a carico del dirigente. A decorrere dal 2010, la contribuzione è quella di cui al comma precedente.

Il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento dell'intera contribuzione di cui al comma precedente dovuta annualmente al FIA, in unica soluzione entro il 10 gennaio di ciascun anno.

La quota contributiva anticipata dal datore di lavoro per conto del dirigente sarà a questi trattenuta in dodici rate mensili di pari importo, che dovranno essere evidenziate nel prospetto paga.

Le modalità di erogazione delle prestazioni sono disciplinate dal regolamento redatto a cura del FIA pensionistico.

#### **Art. 35**

#### **RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE**

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il dirigente, con onere a proprio carico, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi, conseguenti a colpa nello svolgimento delle mansioni dallo stesso dirigente espletate.

A decorrere dal 1° gennaio 2010 al dirigente viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, con premio a carico del datore di lavoro e con un limite massimo di € 50,00 annui, la copertura delle spese legali sostenute in caso di procedimenti penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni attribuite, non dipendenti da colpa grave o dolo.

#### **Art. 36**

#### **CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente stabilite da accordi individuali.

#### **Art. 37**

#### **COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE PARI OPPORTUNITA'**

Le parti stipulanti, tenuta presente la Raccomandazione CE del 13/12/1984 n. 635, si impegnano a verificare ed adottare le opportune misure per la valorizzazione del lavoro femminile e, in particolare, nell'ambito delle azioni positive per le "pari opportunità", ad

operare per la sua crescita professionale (formazione) al fine di consentire al personale direttivo femminile ogni possibile sviluppo di carriera, a parità di meriti, titoli e capacità, con il personale direttivo maschile.

A tal fine, entro il 31 dicembre 2005 sarà istituita una "Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità", composta da quattro membri di cui due in rappresentanza dei datori di lavoro e due in rappresentanza dei dirigenti, con il compito di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per il personale direttivo femminile nel lavoro (accesso, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

I risultati dell'attività svolta dalla Commissione saranno trasmessi alle Organizzazioni nazionali firmatarie del CCNL per le opportune valutazioni e per l'individuazione di eventuali iniziative comuni.

La Commissione si riunisce, di norma, semestralmente e annualmente riferisce sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

#### **Art. 38**

#### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dal 1.1.2009 e scade il 31.12.2012, salvo le specifiche decorrenze indicate nei singoli articoli.

Quanto previsto per il trattamento retributivo ha validità biennale e scade il 31.12.2010.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti contraenti con lettera raccomandata A.R. almeno 4 mesi prima della scadenza.

Le norme del presente contratto manterranno la loro efficacia anche dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuta una nuova regolamentazione collettiva.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 2 mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

#### **Art. 39**

#### **ESCLUSIVITA' DI STAMPA - ARCHIVI CONTRATTI**

Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. E' vietata la riproduzione parziale o

totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie. In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17 della legge n. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, Via David Lubin, 2, Roma, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art.3, comma 2, del decreto legge 14 giugno 1996, n. 318, convertito in legge 29 luglio 1996, n. 402 il presente CCNL, a cura di una delle parti, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali. In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle parti medesime.



**REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI DELL'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI**

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione  
nella seduta del 13 luglio 2000 a  
seguito delle osservazioni contenute nella nota di  
approvazione condizionata del  
Ministero del Lavoro del 14 giugno 2000

**Art. 1. Campo di applicazione**

L'assicurazione contro gli infortuni obbligatoria, ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655, in favore dei dirigenti, dei quadri e degli impiegati dell'agricoltura nonché degli altri soggetti previsti dalla detta legge, è disciplinata dal presente regolamento.

**Art. 2. Eventi protetti**

L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio sul lavoro avvenuti in occasione della prestazione dell'attività lavorativa che determina l'obbligo dell'iscrizione all'Ente.

L'assicurazione è estesa, nei limiti indicati dal presente regolamento, agli infortuni che colpiscono l'assicurato al di fuori delle ipotesi di cui al precedente comma, purché non si verifichino nella prestazione di diversa attività di lavoro autonomo o subordinato o, comunque, di altra attività professionale.

L'assicurazione comprende altresì le malattie professionali contratte nello svolgimento ed a causa delle lavorazioni espletate nell'esercizio dell'attività lavorativa che determina l'obbligo dell'iscrizione all'Ente, che siano comprese nella tabella B allegata al presente regolamento ovvero risultino, comunque, causate dallo svolgimento delle predette.

Le prestazioni per malattie professionali sono dovute anche quando l'assicurato abbia cessato di prestare la sua opera nelle lavorazioni che le hanno causate a condizione che ricorra il detto nesso di causalità.

All'assicurazione prevista nel secondo comma possono essere iscritti, a domanda, anche lavoratori autonomi e subordinati non rientranti nella previsione di cui all'art. 1 purché operanti nel settore dell'agricoltura e nei limiti e con le modalità stabiliti con apposito regolamento approvato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale ai sensi del d.lgs. 509/94, art.3, comma 2.

**Art. 3. Nozione d'infortunio**

Ai fini del presente regolamento è considerato infortunio sul lavoro l'evento prodotto da causa violenta, determinante lesioni obiettivamente accertabili dalle quali consegue invalidità temporanea o permanente ovvero la morte.

È considerato infortunio ricompreso nell'assicurazione di cui al secondo comma dell'art. 2 l'evento che sia diretta ed esclusiva conseguenza di causa impreveduta, esterna e violenta determinante le conseguenze di cui al comma precedente.

**Art. 4. Eventi esclusi dalla protezione assicurativa**

Sono esclusi dalla protezione assicurativa gli infarti, le ernie di qualsiasi tipo e le rotture dei tendini che non siano diretta conseguenza delle lavorazioni effettuate e, in ogni caso, gli infortuni:

- a) imputabili ad interventi di qualsiasi natura che l'assicurato pratici direttamente o faccia praticare da altri su se stesso, anche se incruenti e se relativi alla normale cura della persona, salve le conseguenze di operazioni chirurgiche, cure e accertamenti medici resi necessari da infortunio indennizzabile;
- b) conseguenti ad azione suicida;
- c) imputabili ad infermità mentali;
- d) derivanti da delitti tentati o compiuti dagli assicurati, da stato di ubriachezza, da assunzione di sostanze stupefacenti o allucinogeni non a scopo terapeutico, ovvero da ogni altro comportamento doloso dell'assicurato o anche gravemente colposo quando si tratti degli infortuni previsti al secondo comma dell'art. 2;
- e) imputabili a partecipazione a risse, salvo il caso di accertata legittima difesa;
- f) derivanti da uso di mezzi subacquei e aerei non attinente all'attività professionale dell'assicurato, da pratica di speleologia e di sport agonistici non aventi carattere meramente ricreativo e, in ogni caso, dalla pratica dei seguenti sport: salto dal trampolino con gli sci, bob, rugby, football americano, pugilato, atletica pesante, lotta in tutte le sue forme, alpinismo con scalata di rocce o ghiacciai, immersione con autorespiratore e paracadutismo o altre attività sportive o ricreative che presentino un analogo grado di pericolosità;
- g) determinati da rischi di guerra, insurrezioni, alluvioni, eruzioni vulcaniche e movimenti tellurici, inondazioni, mareggiate, valanghe e slavine e da trasmutazioni del nucleo dell'atomo, radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche, contaminazioni radioattive.

#### **Art. 5. Durata dell'assicurazione**

Ferma l'applicazione, ai sensi dell'art. 7 della legge 29 novembre 1962, n. 1655, dell'art. 2116 c.c., l'assicurazione contro gli infortuni di cui al secondo comma dell'art. 2, ha efficacia a condizione che abbia già avuto luogo la prescritta comunicazione, da parte del datore di lavoro, ai fini dell'iscrizione presso l'Ente.

L'assicurazione termina con la cessazione del rapporto di impiego.

#### **Art. 6. Diritto alle prestazioni**

L'assicurato ha diritto alle prestazioni se l'evento si verifica in pendenza del rapporto di lavoro anche se detto rapporto è sospeso quando l'assicurato, per norma di legge, di regolamento o per clausola di contratto collettivo abbia diritto a conservare il posto di lavoro con accredito dei contributi figurativi.

#### **Art. 7. Prestazioni**

L'assicurazione dà diritto alle seguenti prestazioni:

- a) indennità giornaliera per invalidità assoluta temporanea;
- b) indennità per invalidità permanente assoluta o parziale;
- c) indennità per il caso di morte;
- d) in caso di infortunio sul lavoro, un contributo per l'applicazione di apparecchi protesici, e per indispensabili cure fisioterapiche nella misura stabilita annualmente dalla Commissione, di cui al successivo art.23;
- e) indennità di ricovero.

Con la stessa procedura puo' anche essere previsto che l'Ente assuma a proprio carico le spese per l'applicazione delle protesi e per il ricorso a cure fisioterapiche in base ad apposita convenzione con l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro.

### **Art. 8. Indennità giornaliera**

L'indennità giornaliera di cui alla lettera a) dell'art. 7 è erogata nel caso in cui l'assenza dal servizio per invalidità assoluta temporanea si protragga per oltre tre giorni dall'infortunio e a decorrere dal quarto giorno di assenza.

L'indennità spetta, per ciascun giorno lavorativo di assenza, nelle misure seguenti:

- a) 80% della retribuzione giornaliera, determinata in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva per il periodo che intercorre tra il quarto ed il novantesimo giorno di assenza dal lavoro;
- b) 100% della retribuzione, di cui alla precedente lettera a), per il periodo che intercorre tra il novantunesimo giorno di assenza dal lavoro e la data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, a norma di legge, regolamento o contratto collettivo ovvero, nel caso in cui il diritto alla conservazione del posto non risulti disciplinato, per un periodo massimo di 24 mesi;
- c) 80% della retribuzione giornaliera, di cui alla precedente lettera a), ma con l'ulteriore esclusione degli aumenti automatici innanzi precisati, dalla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto fino alla data della guarigione clinica accertata ai fini del riconoscimento dell'invalidità permanente.

Se il lavoratore colpito da infortunio è stato assunto con contratto di impiego cui sia stato apposto termine o condizione risolutiva, il diritto a fruire dell'indennità giornaliera per invalidità assoluta temporanea si estende fino alla data della guarigione clinica anche se questa si verifichi dopo la cessazione del rapporto di impiego. In tal caso, l'indennità spettante dalla data di cessazione del rapporto di impiego fino alla guarigione clinica, è calcolata ai sensi della precedente lettera c).

La retribuzione da prendere a base del calcolo di cui al comma precedente è quella risultante all'Ente alla data dell'infortunio o comunque quella in relazione alla quale vengono determinati i contributi dovuti.

L'indennità giornaliera è liquidata in unica o più soluzioni a domanda da produrre entro il termine di 30 giorni dalla data dell'infortunio e subordinatamente alla presentazione di idonea documentazione.

Qualora l'infortunio comporti la necessità di ricovero ospedaliero, indipendentemente dai trattamenti di cui sopra, viene erogata all'assicurato, per un periodo massimo di 60 giorni, una indennità giornaliera in cifra fissa, il cui ammontare sarà stabilito annualmente dalla Commissione di cui al successivo art. 23.

### **Art. 9. Invalidità permanente assoluta o parziale**

Agli effetti del presente regolamento è considerata invalidità permanente assoluta quella che toglia completamente e per tutta la vita l'attitudine al lavoro.

È considerata invalidità permanente parziale quella che diminuisca, soltanto in parte e per tutta la vita, l'attitudine al lavoro.

Il grado minimo indennizzabile è fissato per gli infortuni nella misura del 5% e per le malattie professionali nella misura del 16%.

Il grado di invalidità permanente è determinato per gli infortuni in base all'allegata tabella A.

Se l'invalidità permanente da infortunio sul lavoro è aggravata da difetti fisici, mutilazioni preesistenti all'infortunio, il grado di riduzione permanente dell'attitudine al lavoro causato da infortunio deve essere rapportato non all'attitudine al lavoro normale ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti invalidità. Il rapporto è espresso da una frazione in cui il denominatore indica il grado di attitudine al lavoro preesistente ed il numeratore la differenza tra questa ed il grado di attitudine residuo dopo l'infortunio.

Se l'assicurato, già colpito da infortunio o da più infortuni ritenuti assistibili dall'Ente e dai quali è derivata un'invalidità permanente non indennizzata in quanto di grado inferiore al 5%, è colpito da altro successivo infortunio dal quale derivi un'invalidità permanente allo stesso organo o sistema funzionale leso dal precedente o dai precedenti infortuni, si tiene conto dell'invalidità permanente derivante dai diversi infortuni e, qualora il grado percentuale complessivo risulti non inferiore al 5%, viene liquidata la corrispondente indennità.

In caso di perdita di più arti od organi di più parti di essi, il grado di riduzione dell'attitudine al lavoro è determinato, di volta in volta, tenendo conto di quanto in conseguenza dell'infortunio e per effetto delle singole lesioni, risulti ridotta l'attitudine al lavoro.

### **Art. 10. Indennità per invalidità permanente**

L'indennità per invalidità permanente prevista alla lettera b) dell'art. 7), calcolata sulla base della retribuzione annuale di cui all'art. 14 e proporzionalmente ridotta in rapporto al grado dell'invalidità determinato a norma dell'art. 9 è stabilita in base ai seguenti massimali:

- quattro volte la retribuzione annuale, se il grado di invalidità è compreso tra il 5% ed il 15%;
- sei volte la retribuzione annuale, se il grado dell'invalidità è compreso tra il 16% e il 30%;
- otto volte la retribuzione annuale, se il grado dell'invalidità è compreso tra il 31% e il 60%;
- dieci volte la retribuzione annuale, se il grado dell'invalidità è compreso tra il 61% e l'80%;
- dodici volte la retribuzione annuale, se il grado dell'invalidità è compreso tra l'81% ed il 100%.

Per coloro i quali hanno la qualifica di dirigente e come tali sono stati denunciati all'Ente ai fini dell'imposizione del contributo previsto al punto 3 dell'art. 2 della legge 29 novembre 1962, n. 1655, l'indennità per invalidità permanente non può essere inferiore a dieci volte la retribuzione annuale.

Nel caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale l'indennità, come sopra determinata, è aumentata del 20%.

Le indennità sono, altresì, incrementate, in relazione all'età dell'assicurato al momento dell'infortunio, delle percentuali fissate al successivo art. 12.

Nel caso di infortunio e di malattia professionale le indennità come sopra determinate sono ulteriormente incrementate, a titolo di indennizzo del danno biologico, di un vitalizio annuo, erogato in rate bimestrali a decorrere dalla data dell'invalidità medesima, in misura determinata tenendo conto dell'età dell'assicurato e in relazione alle fasce di invalidità indicate nel primo comma (v. tabelle C e D allegate).

Il valore del punto è determinato periodicamente dalla Commissione di cui al successivo art.23.

Per le invalidità di grado inferiore o pari al 30%, l'indennizzo verrà erogato sotto forma di capitale.

### **Art. 11. Indennità per il caso di morte**

L'indennità prevista alla lettera c) dell'art. 7, per il caso di morte dell'assicurato in conseguenza dell'infortunio, è pari a dieci volte la retribuzione annuale, incrementata, in relazione all'età compiuta dall'assicurato all'atto del decesso, della percentuale di cui al successivo art. 12.

L'indennità, calcolata sulla base della retribuzione annuale determinata ai sensi dell'art. 14, è corrisposta ai superstiti secondo le norme indicate all'art. 13.

L'indennità è dovuta semprechè la morte si verifichi entro due anni dalla data dell'infortunio o dalla manifestazione della malattia professionale.

Nel caso di morte per infortunio professionale, l'indennità è ulteriormente incrementata del 20%.

### **Art. 12. Percentuali di incremento delle indennità**

Le indennità di cui agli articoli 10 e 11 per invalidità permanente superiore al 30% e per il caso di morte, sono incrementate, in funzione dell'età dell'assicurato, delle seguenti percentuali:

- fino al compimento del 30° anno di età del 40%;
- dal 31° anno fino al compimento del 35° anno di età del 30%;
- dal 36° anno fino al compimento del 40° anno di età del 25%;
- dal 41° anno fino al compimento del 45° anno di età del 20%;
- dal 46° anno fino al compimento del 50° anno di età del 15%.

### **Art. 13. Aventi diritto all'indennità per il caso di morte**

L'indennità prevista alla lettera c) dell'art. 7 per il caso di morte è devoluta secondo le norme seguenti:

- a) se il defunto lascia figli legittimi o legittimati, adottivi, affiliati naturali riconosciuti ed affidati – viventi a carico – di età inferiore a 21 anni, oppure di qualsiasi età se permanentemente inabili a proficuo lavoro, l'indennità è fra essi ripartita in parti uguali;
- b) se il defunto non lascia figli o equiparati nelle condizioni di cui alla lettera a), ma genitori, legittimi o naturali od adottivi – viventi a carico – l'indennità è fra essi ripartita in parti uguali;
- c) se il defunto non lascia figli o equiparati, né genitori o equiparati, nelle condizioni indicate alle lettere a) e b), ma fratelli o sorelle – viventi a carico minori di anni 21, oppure di qualsiasi età se permanentemente inabili a proficuo lavoro, l'indennità è fra essi ripartita in parti uguali;
- d) qualora sia sopravvivente il coniuge, anche se separato legalmente, purché non gli sia addebitabile in tutto o in parte la separazione ai sensi della legge 19 maggio 1975, n. 151 esso ha diritto:
  - 1) al 40% dell'indennità se concorre con i figli o equiparati di cui alla lettera a), mentre il restante 60% è assegnato ai discendenti;
  - 2) al 50% dell'indennità, se concorre con i genitori o equiparati di cui alla lettera b), mentre l'altra metà è assegnata agli ascendenti;
  - 3) al 60% dell'indennità, se concorre con i fratelli o sorelle di cui alla lettera c), mentre il restante 40% è assegnato ai collaterali;
  - 4) qualora non esistano né figli, né genitori, né fratelli o sorelle né persone equiparate nelle condizioni indicate alle lettere a), b) e c) l'indennità è per intero devoluta al coniuge superstite.

Per le persone di cui alla lettera a), regolarmente iscritte ad Università od Istituti Universitari, Conservatori di musica ed Accademie di Belle Arti, Atenei ecclesiastici per studi superiori e che non hanno già conseguito una laurea o diploma equivalente, il limite di età è ulteriormente elevato fino al compimento degli studi superiori od universitari e comunque non oltre il 26° anno di età, sempreché risulti per essi la condizione della vivenza a carico dell'assicurato al momento della sua morte.

Una quota dell'indennità spettante o che sarebbe spettata al coniuge superstite può essere attribuita dal giudice al coniuge od ai coniugi rispetto ai quali sia stata pronunciata sentenza di scioglimento o di cessazione degli effetti civili del matrimonio, ai sensi dell'art. 9 della legge 1/12/1970 n. 898, così come modificato dall'art. 13 della legge 6 marzo 1987, n. 74.

#### **Art. 14. Retribuzione da considerare per il calcolo delle indennità**

Per retribuzione annuale agli effetti di quanto disposto dagli artt. 10 e 11 del presente regolamento s'intende la retribuzione dei dodici mesi precedenti il mese in cui si è verificato l'evento e risultante all'Ente o in ogni modo rilevante ai fini contributivi, ai sensi della legge 29 novembre 1962, n. 1655.

#### **Art. 15 Obblighi dell'assicurato**

L'assicurato è tenuto a dare notizia dell'infortunio al datore di lavoro non oltre cinque giorni dall'evento fornendo tutte le notizie e la documentazione necessarie che consentano al datore di lavoro di effettuare la denuncia di cui al secondo comma dell'art. 16.

In caso di ingiustificato ritardo nell'adempimento l'assicurato perde il diritto alle prestazioni anteriormente maturate.

L'assicurato, pena la perdita del diritto alle prestazioni contemplate dal presente regolamento, deve sottoporsi agli eventuali accertamenti disposti dall'Ente.

La denuncia della malattia professionale deve essere fatta dall'assicurato al datore di lavoro entro il termine di quindici giorni dalla sua manifestazione a pena di decadenza dal diritto all'indennizzo per il tempo antecedente la denuncia. La denuncia deve essere corredata da un certificato medico che deve contenere, oltre l'indicazione del domicilio dell'assicurato, e del luogo ove questi si trovi eventualmente ricoverato, una dettagliata relazione sulla sintomatologia accusata.

#### **Art. 16. Denuncia dell'infortunio e della malattia professionale**

La denuncia dell'infortunio, redatta su apposito modulo predisposto dall'Ente e corredata da un certificato medico in originale, deve essere inviata all'Ente, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, dal datore di lavoro entro quindici giorni da quello in cui lo stesso ne ha avuto notizia.

La denuncia deve indicare le generalità dell'infortunato; l'impresa o l'ente presso cui presta servizio; il giorno, l'ora ed il luogo in cui si è verificato l'infortunio; le cause e le circostanze dell'infortunio; le generalità e il domicilio delle persone presenti all'infortunio e degli eventuali responsabili; se l'infortunio è stato denunciato ad altro ente. Il certificato medico deve attestare la natura e la sede delle lesioni, il rapporto con le cause e le circostanze denunciate, la prognosi e le eventuali alterazioni preesistenti.

In caso di infortunio professionale il datore di lavoro dovrà, altresì, trasmettere copia autentica della denuncia di infortunio inoltrata all'autorità giudiziaria competente.

Ove in conseguenza dell'infortunio si rendano necessari il ricovero ospedaliero od accertamenti diagnostici od esami di laboratorio o cure medico-chirurgiche ambulatoriali o

terapie fisiche, deve essere comunicato all'Ente il luogo di cura nel quale è stato effettuato il ricovero o l'ambulatorio cui sono state richieste le altre prestazioni.

Il datore di lavoro deve trasmettere la denuncia delle malattie professionali nello stesso termine di cui al primo comma, corredandola del certificato medico in originale e di una relazione nella quale, sotto la propria personale responsabilità, risultino le mansioni di fatto esplicate dal lavoratore negli ultimi cinque anni.

Il mancato rispetto dei termini di denuncia, comporta, per il datore di lavoro la perdita del diritto al rimborso delle retribuzioni pagate all'infortunato nei giorni precedenti a quello in cui è stata effettuata la denuncia.

### **Art. 17 Denuncia dell'infortunio mortale**

Se si tratta di infortunio che abbia prodotto la morte o per il quale sia previsto il pericolo di morte, la denuncia deve essere fatta per telegrafo, entro ventiquattro ore dall'infortunio, a cura dei soggetti di cui al precedente art. 13; la denuncia può essere effettuata anche dal datore di lavoro o dal medico. Se la morte, conseguenza dell'infortunio, si verifica in un momento successivo la denuncia della morte deve essere parimenti effettuata per telegrafo, entro ventiquattro ore dal decesso dell'assicurato, a cura dei soggetti prima indicati.

Se la denuncia di morte, conseguenza di infortunio non è effettuata nei termini indicati ai commi precedenti e i soggetti tenuti ad effettuarla provano tuttavia di non avervi potuto provvedere, la denuncia produce effetti, ai fini della corresponsione degli indennizzi ai termini del presente regolamento, purché sia effettuata entro il terzo giorno successivo a quello dell'avvenuta cognizione dell'evento stesso e sempreché l'evento abbia dato luogo ad apertura di inchiesta da parte dell'Autorità Giudiziaria su rapporto delle Autorità di Pubblica Sicurezza e l'Ente sia posto in grado di svolgere tutti gli accertamenti necessari per acquisire la prova certa che l'evento mortale sia conseguenza diretta ed esclusiva dell'infortunio.

In ogni caso i soggetti di cui all'art. 13 sono tenuti a fornire, a proprie spese tutti gli attestati e le prove richieste nonché ad ottenere, su richiesta dell'Ente, dalle autorità competenti il permesso di ispezione, autopsia ed esumazione della salma.

L'eventuale ingiustificata opposizione a quanto l'Ente disponesse per ottenere le prove od accertare fatti e circostanze relativi all'infortunio, come pure l'impiego di mezzi e documenti fraudolenti, determinano la perdita di ogni diritto alle indennità.

I soggetti di cui all'art. 13 sono altresì tenuti a presentare all'Ente gli atti ed i documenti necessari per l'attribuzione e la ripartizione dell'indennità, in relazione a quanto disposto dal precedente art. 13.

### **Art.18. Proseguimento dell'invalidità temporanea al lavoro e della necessità di cure**

Nel caso in cui, alla scadenza del periodo prognosticato nel certificato medico inviato con la prima denuncia, perduri lo stato di invalidità temporanea assoluta al lavoro o la necessità di cure, l'assicurato è tenuto a trasmettere all'Ente a mezzo lettera raccomandata, entro cinque giorni dalla scadenza medesima, un nuovo certificato medico in originale dal quale risultino tutti gli elementi che giustificano la prosecuzione dell'invalidità al lavoro o della necessità delle cure e la loro ulteriore presumibile durata.

L'assicurato, dovrà analogamente provvedere a quanto previsto al precedente comma durante l'intero periodo di invalidità temporanea assoluta o di cura.

### **Art. 19. Esito dell'infortunio**

L'infortunato è tenuto a trasmettere all'Ente, entro il 30° giorno dal conseguimento della guarigione clinica o dal termine del periodo di cura, un certificato medico in originale di esito dell'infortunio.

### **Art. 20. Decisioni dell'Ente**

Entro 180 giorni dalla ricezione della documentazione di cui ai precedenti artt. 16, 17, 18 e 19, l'Ente, comunica all'assicurato o agli aventi diritto le proprie decisioni in merito alle prestazioni richieste.

In caso di contestazione si applica il procedimento di cui al successivo art. 22.

### **Art. 21. Accertamento dell'invalidità permanente ai fini dell'indennizzo**

Qualora dalla certificazione definitiva emergano elementi che lasciano prevedere conseguenze di carattere permanente indennizzabili ai sensi del presente regolamento, l'Ente procede agli accertamenti che ritiene necessari e comunica all'assicurato le proprie decisioni circa la esistenza o meno del diritto all'indennità di cui all'art. 7 lettera b) nonché l'eventuale ammontare della indennità medesima.

Qualora lo stato delle lesioni non consenta la determinazione del grado dell'invalidità permanente, l'accertamento di cui al precedente comma può essere rinviato fino ad un anno.

### **Art. 22. Ricorso amministrativo**

L'assicurato, che non ritenga di accettare le decisioni dell'Ente ha facoltà di inoltrare ricorso all'Ente stesso, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da inviarsi entro e non oltre 60 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione, precisando i motivi della mancata accettazione.

Ove la mancata accettazione riguardi l'esistenza od il grado dell'invalidità permanente, l'assicurato deve allegare alla domanda un certificato medico nel quale siano precisati il grado percentuale dell'invalidità permanente che ritiene debba essergli riconosciuto e tutti gli elementi atti a provarlo, nonché la relativa documentazione.

L'Ente, dopo eventuali ulteriori accertamenti, sottopone gli atti alla Commissione di cui al successivo art. 23 per la relativa decisione che deve essere adottata entro 180 giorni dalla ricezione della comunicazione della mancata accettazione.

L'assicurato entro e non oltre 60 giorni dal ricevimento della comunicazione della decisione adottata dalla Commissione, o comunque decorso inutilmente il termine di cui al precedente comma, ha facoltà di chiedere la costituzione del Collegio Arbitrale di cui al successivo articolo 26.

### **Art. 23. Commissione per l'assicurazione contro gli Infortuni**

È istituita la Commissione per l'assicurazione contro gli infortuni che esamina e delibera sui ricorsi e sulle istanze in materia di infortuni e di malattie professionali, ed esprime pareri su ogni altra questione prevista dal presente Regolamento o ad essa sottoposta dal Direttore Generale.

La Commissione, nominata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, è composta dal Presidente dell'Ente, che la convoca e la presiede, da cinque Consiglieri di amministrazione, di cui due in rappresentanza dei datori di lavoro, due in rappresentanza



dei lavoratori ed uno in rappresentanza del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nonché dal Direttore Generale.

La Commissione elabora e vara, altresì, programmi di iniziative atti ad informare i lavoratori del comparto agricolo al fine di prevenire i rischi connessi allo svolgimento dell'attività operativa.

Alle sedute della Commissione partecipa il Presidente del Collegio dei Sindaci.

#### **Art. 24. Aggravamento dell'invalidità permanente**

In caso di aggravamento dell'invalidità permanente, l'assicurato ha facoltà di chiedere la revisione della misura dell'invalidità stessa, sempre che l'aggravamento sia conseguenza diretta ed esclusiva dell'infortunio già riconosciuto.

La richiesta di revisione è ammessa per non più di tre volte entro il periodo massimo di sei anni dalla data di comunicazione di cui all'articolo 21.

La prima revisione può aver luogo dopo che siano trascorsi almeno un anno dalla data dell'infortunio e almeno sei mesi da quella della comunicazione di cui al comma precedente.

Ciascuna delle successive revisioni non può essere richiesta o disposta prima di un anno dalla precedente.

La domanda di revisione deve essere inoltrata mediante lettera raccomandata corredata da una relazione medica dalla quale risultino le cause dell'aggravamento ed il nuovo grado di invalidità permanente.

Ove l'Ente respinga in tutto od in parte la domanda di revisione l'assicurato che non accetti la decisione può avvalersi della procedura di cui all'art 22.

In caso di accoglimento della domanda di revisione, l'indennità, spettante per il nuovo grado di invalidità viene riliquidata sulla base dei massimali di cui al precedente art. 10, determinati con riferimento alla retribuzione assoggettata a contribuzione nei dodici mesi immediatamente precedenti la data della domanda di revisione stessa, qualora l'assicurato al momento della domanda risulti ancora iscritto all'Ente. Nel caso contrario, l'indennità di cui al precedente comma, viene riliquidata aggiornando il vecchio massimale in relazione al nuovo grado di invalidità e maggiorandolo dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT intervenuto tra la data di comunicazione della precedente decisione dell'Ente e quella in cui è stata inoltrata la domanda di revisione.

#### **Art. 25. Revisione su iniziativa dell'Ente**

La revisione del grado di invalidità può essere disposta dall'Ente alle condizioni e nei termini di cui all'art. precedente.

#### **Art. 26. Collegio arbitrale**

Il Collegio arbitrale è composto di tre esperti, due dei quali nominati uno da ciascuna delle parti, ed il terzo di comune accordo, o, in mancanza, dal Presidente del Tribunale che ha sede nel capoluogo del distretto di Corte di Appello in cui l'assicurato è residente.

Ciascuna delle parti è tenuta a provvedere all'onorario dell'esperto da essa designato, il compenso del terzo arbitro è, in ogni caso, posto a carico dell'Ente.

#### **Art. 27. Azione di surrogazione**

L'Ente ha facoltà di esercitare l'azione di surrogazione nei diritti dell'assicurato nei confronti del terzo responsabile fino alla concorrenza dell'onere sostenuto.

Si applicano le disposizioni di cui agli artt. 10 e 11 del T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

#### **Art. 28. Prescrizione**

L'azione per conseguire le prestazioni previste dal presente regolamento si prescrive nel termine di tre anni dalla data dell'infortunio o da quella di manifestazione della malattia professionale indennizzabile.

In caso di morte dell'assicurato la prescrizione non decorre anteriormente al decesso quando la malattia professionale non sia accertabile se non mediante esame autoptico.

Il termine di prescrizione è interrotto a far tempo dalla data del deposito del ricorso introduttivo del giudizio presso la cancelleria del giudice adito e a condizione che il ricorso con in calce il decreto di fissazione dell'udienza di discussione sia notificato nel termine di legge.

#### **Art. 29. Osservanza dei termini**

Ai fini dell'osservanza dei termini previsti dal presente regolamento per quanto concerne le denunce, le comunicazioni, l'invio di documenti nonché l'inoltro di eventuali ricorsi s'intende per data di effettuazione degli adempimenti medesimi quella risultante dal timbro dell'Ufficio postale di spedizione.

Qualora i documenti di cui al primo comma siano consegnati direttamente, s'intende per data di adempimento quella apposta sui documenti stessi dagli Uffici dell'Ente all'atto della consegna.

#### **Art. 30. Applicabilità di altre disposizioni legislative e regolamentari**

Alle malattie professionali, salvo le disposizioni speciali espressamente previste nel presente regolamento, si applicano, in quanto compatibili, le norme dettate per gli infortuni.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si osservano, in quanto applicabili, le norme del Codice Civile e, per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le disposizioni del T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

**REGOLAMENTO DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Regolamento recepito dal Consiglio di Amministrazione con la delibera fondativa del 23 giugno 1995 e aggiornato, secondo la delibera del 7 novembre 1996, con decreto interministeriale del 23 aprile 1997.

## **Articolo 1**

### **Fondo per il trattamento di fine rapporto.**

L'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura, in caso di cessazione del rapporto di impiego, corrisponde, con le modalità e nei limiti stabiliti dal presente regolamento, il trattamento di fine rapporto che è dovuto secondo la vigente disciplina, agli iscritti al Fondo di cui all'art. 2, punto 4 della legge 29 novembre 1962, n. 1655.

Nei successivi articoli, l'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura è denominato per brevità "Ente".

## **Articolo 2**

### **Computo del trattamento di fine rapporto.**

L'Ente, sulla base della retribuzione annua contributiva, denunciata ai sensi dell'art. 6 della legge 29 novembre 1962, n. 1655, provvede a fine anno a conteggiare e ad accreditare a nome di ciascuno iscritto 1/13,5 dell'anzidetta retribuzione, depurata di quanto corrisposto a titolo occasionale.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Le somme accreditate a nome di ciascun iscritto – con esclusione della quota maturata nell'anno e di quanto eventualmente corrisposto, ai sensi del successivo art. 5, a titolo di anticipazione – sono incrementate, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'Istat, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno l'incremento dell'indice Istat è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. L'importo di cui all'accantonamento in parola è ridotto inoltre dell'importo corrispondente alla contribuzione aggiuntiva, dovuta al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti e detratto, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 3 della legge 29 maggio 1982, n. 297, dal contributo dovuto all'Ente.

## **Articolo 3**

### **Trattamento di fine rapporto.**

All'atto della cessazione del rapporto di impiego, l'Ente corrisponde agli iscritti al Fondo, a titolo di trattamento di fine rapporto, l'importo che risulta accantonato per il periodo di iscrizione al nominativo di ciascuno, ai sensi dell'articolo precedente.

In caso di cessazione del rapporto di impiego per causa di morte, l'anzidetto importo è corrisposto agli aventi diritto di cui all'art. 2122 c.c..

Nel caso in cui la Ditta si estingue per effetto di provvedimenti di legge o di altro atto di autorità che non comporti acquisizione del diritto al trattamento di fine rapporto, oppure sia assoggettato ad un diverso inquadramento previdenziale, viene restituita la somma dei saldi accantonati per ciascun dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente alla cessazione del rapporto assicurativo, maggiorata del tasso di rivalutazione risultante alla data del pagamento. Nel predetto computo sono

considerati i saldi dei dipendenti in servizio alla data di cessazione del rapporto assicurativo con la Ditta.

Dall'importo determinato ai sensi del comma precedente va detratto quanto corrisposto a titolo di anticipazione al dipendente della Ditta interessata che non sia stato già saldato nella elaborazione di cui all'art. 6.

#### **Articolo 4**

##### **Facoltà di retrodatazione dell'iscrizione al Fondo.**

Nei casi in cui, per giustificato motivo, la data di iscrizione al Fondo risulti posteriore a quella della effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, la Ditta ha facoltà di richiedere al Consiglio di Amministrazione dell'Ente, per il personale impiegatizio dipendente, che la decorrenza della iscrizione al Fondo abbia esattamente a coincidere con la data dalla quale ha avuto effettivamente inizio il rapporto.

L'accoglimento della richiesta cui al comma precedente, subordinato alla presentazione di tutti gli atti e documenti ritenuti necessari per l'istruttoria della richiesta stessa, comporta per la Ditta l'obbligo di versare all'Ente un importo pari a quello spettante al dipendente per trattamento di fine rapporto, al momento dell'accoglimento della richiesta, per il periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del rapporto e quella di iscrizione al Fondo.

L'importo dovuto in applicazione di quanto stabilito con il presente articolo deve essere versato dalla Ditta in unica soluzione ovvero, a richiesta, in forma rateale.

La richiesta per il pagamento rateale deve essere inoltrata dalla Ditta al Consiglio di Amministrazione che stabilisce i termini e le modalità di pagamento nonché la misura degli interessi da addebitare in aggiunta all'importo dovuto.

In caso di versamento rateale dell'importo di cui trattasi, qualora intervenga la cessazione del rapporto di impiego dell'iscritto cui la rateazione si riferisce, l'importo residuo deve essere versato in unica soluzione non oltre trenta giorni dalla data della cessazione stessa.

#### **Articolo 5**

##### **Anticipazione sul trattamento di fine rapporto.**

L'Ente corrisponde agli iscritti che ne facciano espressa richiesta l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 3, alle condizioni e nei limiti appresso elencati.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso la stessa Ditta, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

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

Le richieste possono essere accolte in ordine di priorità per:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) estinzione anche parziale, del mutuo eventualmente contratto con la Fondazione al fine dell'acquisto o della costruzione della 1<sup>a</sup> casa di abitazione.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e dal lavoratore con almeno 8 anni di iscrizione al Fondo quale dipendente di una stessa Ditta.

Agli anzidetti fini gli interessati dovranno inviare all'Ente, unitamente alla domanda di anticipazione accompagnata da idonea documentazione comprovante la sussistenza dei requisiti di cui innanzi, una dichiarazione della Ditta attestante il numero dei dipendenti in servizio, il numero dei dipendenti con almeno otto anni di anzianità nonché ogni altra documentazione ritenuta necessaria.

In caso di necessità, per l'individuazione del beneficiario della prestazione si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

In caso di concorrenza tra anticipazione e prestito, l'importo complessivamente erogato non può superare il 70% del maturato a titolo di trattamento di fine rapporto.

Il Fondo non può essere chiamato a corrispondere l'anticipazione in favore dei dipendenti dei tipi di aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675 e successive modificazioni nonché delle aziende inadempienti.

#### **Articolo 5 bis**

I dipendenti delle Ditte che non raggiungono i limiti del 10% e del 4% di cui all'articolo precedente, sempreché le Ditte stesse siano in regola con il versamento dei contributi dovuti fino al momento della domanda, possono ugualmente fruire delle anticipazioni inoltrando apposita richiesta all'Ente. Tali domande verranno soddisfatte secondo l'ordine cronologico di arrivo delle richieste e nei limiti delle disponibilità fissate di anno in anno con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, entro il tetto massimo del 50% delle somme complessivamente corrisposte, a titolo di Anticipazione del Trattamento di fine rapporto, nell'anno precedente.

#### **Articolo 6 Estratti conto.**

Sulla base delle retribuzioni denunciate, l'Ente provvede ad aggiornare i conti individuali degli iscritti, riportanti quanto spettante a ciascuno di essi a titolo di trattamento di fine rapporto al 31 dicembre dell'anno precedente.

L'Ente provvede quindi ad inviare a tutti gli iscritti nonché alle Ditte contribuenti i relativi estratti conto intendendosi così assolti gli incombeni di cui al combinato disposto degli artt. 2, penultimo comma della legge 297/1982 e 4 del D.L. 352/1978.

Ogni contestazione riguardante detti estratti conto deve essere effettuata entro il termine di trenta giorni dall'invio degli stessi.

#### **Articolo 7 Denuncia di cessazione del rapporto di impiego.**

La cessazione del rapporto di impiego deve essere comunicata a cura della Ditta mediante esplicita denuncia da trasmettere all'Ente non oltre 15 giorni dalla data di cessazione stessa.

La denuncia deve contenere le seguenti notizie:

- a) data di inizio e di cessazione del rapporto di impiego;
- b) qualifica del dipendente e mansioni svolte in concreto;
- c) luogo di nascita, codice fiscale ed indirizzo del dipendente.

L'Ente ha facoltà di richiedere alle Ditte od al dipendente od agli aventi diritto notizie e certificazioni ritenute necessarie.

L'Ente non risponde delle conseguenze connesse a ritardi nella trasmissione della denuncia e dei documenti richiesti come pure ad inosservanza di leggi.

#### **Articolo 8 Ricorsi.**

Avverso i provvedimenti dell'Ente concernenti l'attuazione delle disposizioni contenute nel presente regolamento, è ammesso ricorso al Consiglio di Amministrazione.

Il termine per ricorrere, ai sensi del precedente comma, è di giorni 90 dalla data di comunicazione del provvedimento adottato dall'Ente; la seguente decisione deve essere pronunciata dal Consiglio di Amministrazione entro 120 giorni dalla presentazione del ricorso.

### **Articolo 9** **Entrate e bilancio tecnico.**

Sono entrate del Fondo:

- a) i contributi destinati ad alimentarlo;
- b) gli interessi, accreditati alla chiusura di ogni esercizio finanziario determinati in rapporto alla giacenza media annuale del Fondo ad un tasso di interesse pari a quello medio realizzato nel medesimo esercizio dall'investimento dei beni patrimoniali;
- c) le somme incassate per sanzioni civili e proventi vari di pertinenza.

Ogni tre anni è compilato il bilancio tecnico del Fondo tuttavia è in facoltà del Consiglio di Amministrazione dell'Ente disporre la compilazione in via anticipata, su motivata proposta formulata dal Direttore Generale, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto.

Qualora le risultanze del bilancio tecnico richiedano variazioni della quota contributiva, il Consiglio di Amministrazione adotta le conseguenti determinazioni e richiede al Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale la successiva approvazione nei modi e termini di legge.

### **Articolo 10** **Disposizioni transitorie e finali.**

Nei confronti di coloro che, alla data del 1° giugno 1982, risultavano già iscritti al Fondo, la prestazione del Fondo stesso che sarebbe spettata agli iscritti all'atto dell'entrata in vigore della legge 297/1982 è calcolata secondo la disciplina regolamentare vigente fino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui al precedente art. 2.

Si applicano al riguardo le disposizioni di cui al terzo e quarto comma del precedente art. 2.

Ai fini del "recupero" dell'indennità di contingenza, relativa al periodo 1° febbraio 1977 - 31 maggio 1982, si applicano le disposizioni di cui al secondo e terzo comma dell'art. 6 della legge 297/1982.

Si applica altresì il terzultimo comma del citato art. 5 della legge 297/1982.

### **Articolo 11** **Aumenti retributivi.**

Ai fini della determinazione della prestazione spettante agli iscritti alla data del 1° giugno 1982, gli aumenti retributivi che non siano automatico effetto di una norma contrattuale collettiva entrano a far parte della retribuzione quiescibile solo a condizione che il rapporto di lavoro cessi dopo che sia interamente trascorso un biennio dalla data della denuncia degli aumenti stessi.

In caso contrario non si terrà conto di detti aumenti ed i contributi relativi alle quote di retribuzione rimaste escluse dal computo della prestazione in argomento verranno rimborsati alle Ditte contribuenti.

### **Articolo 12** **Entrata in vigore.**

Il presente regolamento è inviato al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto dell'Ente approvato con D.P.R. n. 1002 del 28 luglio 1967 e modificato con D.P.R. n. 1025 del 1° luglio 1981. Gli effetti del presente regolamento hanno decorrenza dal 1° giugno 1982.

**Fac-simile di rinunzia al Fondo Prestazioni Integrative Sanitarie**

Il sottoscritto..... dirigente dell'Azienda..... dichiara con la presente di rinunciare alla iscrizione al Fondo per Prestazioni Integrative Sanitarie previsto dall'art. 33 del presente CCNL.

In fede

-----

Data,.....



**Fac-simile di rinuncia al Fondo Prestazioni Integrative Pensionistiche**

Il sottoscritto ..... dirigente dell'Azienda..... dichiara con la presente di rinunciare all'iscrizione al Fondo per Prestazioni Integrative Pensionistiche previsto dall'art. 34 del presente CCNL.

In fede

-----

Data, .....

**Verbale di Accordo**

L'anno 2007 il giorno 13 del mese di febbraio in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

– la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura)

e

– la Federazione Italiana dei Dirigenti Agricoli (Dir-Agri), aderente alla Confederdia,

– la Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Agricole, aderente alla CIDA,

si conviene di procedere all'adeguamento del trattamento retributivo in applicazione dell'art. 38, secondo comma, del CCNL 11 maggio 2005.

Il nuovo aumento retributivo mensile sarà il seguente:

a) con decorrenza 1/01/2007 € 120,00 mensili;

b) con decorrenza 1/01/2008 € 80,00 mensili.

Pertanto, il nuovo stipendio base mensile spettante ai dirigenti dal 1/01/2007 sarà pari a € 3235,00 e dal 1/01/2008 sarà pari a € 3315,00.

Confagricoltura

Dir-Agri Confederdia

Ass.Naz.Dir. Aziende Agricole C.I.D.A.

**Verbale di Accordo**

L'anno 2011 il giorno 14 del mese di luglio in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura) – Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

- la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura)

e

- la Federazione Italiana dei Dirigenti Agricoli (Dir-Agri), aderente alla Confederdia,
- l'Associazione Nazionale Dirigenti Aziende Agricole, aderente alla CIDA,

si conviene di procedere all'adeguamento del trattamento retributivo in applicazione dell'art. 38, secondo comma, del CCNL 25 febbraio 2009.

Il nuovo aumento retributivo mensile sarà il seguente:

- c) con decorrenza 1.06.2011, € 140,00 mensili;
- d) con decorrenza 1.01.2012, € 70,00 mensili.

Pertanto, il nuovo stipendio base mensile spettante ai dirigenti in forza alla data di rinnovo sarà pari a 3.655,00 euro, a decorrere dal 1.06.2011 e pari a 3.725,00 euro, a decorrere dal 1.01.2012

Confagricoltura

Dir-Agri  
Confederdia

Ass. Naz. Dirigenti d'aziende agricole  
CIDA

## INDICE

Art.	Pag.
1. OGGETTO E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	3
2. DEFINIZIONE DEL DIRIGENTE	3
3. ASSUNZIONE	4
4. DIRIGENTI DI PIU' AZIENDE	4
5. PRESTAZIONE RIDOTTA IN UNA SOLA AZIENDA	5
6. PERIODO DI PROVA	5
7. DISCIPLINA DELLE FUNZIONI DEL DIRIGENTE	6
8. RETRIBUZIONE	6
9. COINTERESSENZA	7
10. PREMI DI PRODUZIONE	8
11. 13 <sup>a</sup> E 14 <sup>a</sup> MENSILITA'	8
12. AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITA' DI SERVIZIO	8
13. FERIE ANNUALI	9
14. CONGEDO MATRIMONIALE	9
15. TRASFERTE	9
16. VARIAZIONI DI SERVIZIO - TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA	10
17. SERVIZIO MILITARE	10
18. TRASFERIMENTO, TRASFORMAZIONE, RIDUZIONE, LIQUIDAZIONE	11
19. MALATTIE, INFORTUNI E TUTELA DELLA MATERNITA'	11
20. PREVIDENZA ED ASSISTENZA	12
21. PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I DIRIGENTI DI PIU' AZIENDE O A PRESTAZIONE RIDOTTA	13
22. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	14
23. PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	14
24. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	15
25. INDENNITA' IN CASO DI MORTE	15
26. ANZIANITA' CONVENZIONALE	16
27. AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	16
28. ASPETTATIVA	17

<b>Art.</b>	<b>Pag.</b>
29. MODALITA' DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	17
30. CERTIFICATO DI SERVIZIO .....	18
31. CONTROVERSIE COLLETTIVE.....	18
32. CONTROVERSIE INDIVIDUALI - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO.....	18
33. PRESTAZIONI INTEGRATIVE SANITARIE .....	20
34. PRESTAZIONI INTEGRATIVE PENSIONISTICHE .....	20
35. RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE CONNESSA ALLA PRESTAZIONE.....	21
36. CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE .....	21
37. COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ.....	21
38. DECORRENZA E DURATA.....	22
39. ESCLUSIVITA' DI STAMPA - ARCHIVI CONTRATTI .....	22
<b>Allegato 1</b> REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI DELL'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI .....	24
<b>Allegato 2</b> REGOLAMENTO DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	34
<b>Allegato 3</b> Fac-simile di rinuncia al Fondo Prestazioni Integrative Sanitarie	39
<b>Allegato 4</b> Fac-simile di rinuncia al Fondo Prestazioni Integrative Pensionistiche .....	40
<b>Allegato 5</b> Verbale di Accordo.....	41

Publicato a cura  
del Centro di documentazione della  
Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana  
Corso Vittorio Emanuele 101 Roma 00186 tel. 68521

... ..