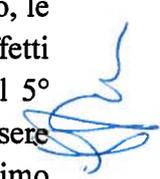


ACCORDO SINDACALE

Oggi, 21 giugno 2012, in Roma, la Commissione Sindacale dell'UNIMA, nelle persone di Fabrizio Canesi, Roberto Guidotti, Giovanni Luigi Noè e Michele Pirani, e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, firmatarie del contratto di categoria per i lavoratori dipendenti delle imprese agromeccaniche, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, rappresentate nell'ordine da Rando Devole, Giovanni Mattoccia, Giovanni Mininni, Antonella De Marco, Vanna Minoia, Ruggero Nalin e Enrico Tonghini, concordano il rinnovo contrattuale per i lavoratori dipendenti delle imprese che esercitano attività di contoterzismo in agricoltura avente durata triennale con decorrenza 01.01.2012 e scadenza 31.12.2014 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

In particolare, le parti convengono di modificare i seguenti articoli:

- all'art. 2, comma 1, alla lettera a) fra la sigla "CCNL" ed il verbo "stabilisce" vengono inserite le parole "ha durata triennale e"; viene cassato il secondo periodo; nel 4° periodo, le parole dall'inizio fino a "conto" vengono sostituite dalle seguenti "Nel determinare gli effetti economici si terrà"; l'ultimo comma viene cassato; alla lettera b), viene sostituito il 5° comma: "I contratti integrativi territoriali avranno validità triennale e potranno essere rinnovati una sola volta nell'arco di vigenza del CCNL."; alla fine dell'articolo, dopo l'ultimo comma, viene aggiunto il seguente periodo: "In mancanza del contratto integrativo territoriale, le retribuzioni lorde mensili di cui all'art. 19 sono aumentate dell'importo fisso di euro 20,00 mensili, uguale per tutti i livelli retributivi". 
- all'art. 3, vengono aggiornate le date; fra i commi 1 e 2, viene aggiunto il seguente periodo "L'incremento dei salari definiti dal CCNL decorre, secondo le modalità stabilite fra le parti, dal giorno successivo alla scadenza del contratto." 
- all'art. 8, in fondo all'alinea "livello 6" viene aggiunto il seguente periodo "I lavoratori assunti a tempo indeterminato che maturano il passaggio automatico dopo dodici mesi al livello superiore non potranno essere destinati a condurre trattrici o altre macchine semoventi salvo che gli stessi non vengano qualificati attraverso corsi specifici abilitanti." 
- l'art. 10 (orario di lavoro) è sostituito dal seguente: "L'orario di lavoro è di 39 ore settimanali. Su tali basi è demandato ai CIT l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro entro il limite massimo di 48 ore settimanali e 24 settimane nell'anno per 6 giorni lavorativi per settimana. A tale scopo si fa riferimento ad un orario settimanale medio di 39 ore, corrispondente a 7 ore e 48 minuti giornalieri nel caso di settimana lavorativa di 5 giorni, e 6 ore e 30 minuti nel caso di settimana lavorativa di 6 giorni. E' ammesso il lavoro straordinario, entro il limite massimo di 200 ore annuali. L'articolazione dell'orario settimanale di lavoro è demandata alla contrattazione integrativa. Per gli adolescenti trovano applicazione le norme di legge vigenti. I lavoratori e le aziende potranno concordare la trasformazione, in tutto o in parte, delle ore annue di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno pagate unitamente alla retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario (Banca ore). I riposi compensativi dovranno essere goduti non oltre 18 mesi dall'accantonamento degli stessi. Per i lavoratori a tempo determinato i riposi compensativi devono essere effettuati nel corso del" 



rapporto di lavoro. Il godimento dei riposi compensativi avverrà compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda. Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate e non fruite.”

- all'art. 11, è aggiunto in fine il seguente comma “Il lavoratore che svolge almeno 3 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro nel periodo definito dal DL. 66/2003, è considerato lavoratore notturno” (in fase di stesura si riporterà il testo di legge).
- all'art. 15 comma 1, le parole “all'anno” sono sostituite dalle seguenti “ad evento”; fra le parole “parente” ed “entro” aggiungere le parole “o affine”; dopo il 1° comma è aggiunto il periodo seguente: “Al lavoratore padre è riconosciuto 1 giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del figlio, di adozione o di affidamento.”
- le retribuzioni cui alla tabella salariale allegata all'art. 19 sono incrementate dell'importo di euro 130 mensili riferite al terzo livello (ex parametro 175), da corrispondersi alle seguenti scadenze:
 - 70 euro dal 1° gennaio 2012;
 - 30 euro dal 1° gennaio 2013;
 - 30 euro dal 1° gennaio 2014.

A copertura dei mesi di arretrato saranno corrisposte due tranches di euro 210 cadauna con le buste paga dei mesi di luglio e ottobre 2012.

- all'art. 22, il testo viene adeguato alle vigenti disposizioni legislative, col nuovo testo dell'allegato 4;
- l'art. 25 dal 3° comma è così sostituito: il tempo impiegato per il viaggio alla guida della macchina operatrice dalla sede aziendale sino al fondo/terreno da trattare e ritorno è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo eccedente il normale orario contrattuale sarà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per straordinario.

Nel caso in cui il lavoratore si avvale del servizio di trasporto che il datore di lavoro è sempre tenuto, al fine di ridurre il disagio del lavoratore, ad organizzare ed assicurare dalla sede aziendale fino al fondo e/o terreno oggetto della lavorazione, al lavoratore stesso spetterà l'indennità di trasferta, ex art. 51, comma 5, Tuir così come regolata nel presente articolo.

Nel caso previsto dal precedente comma, l'orario di lavoro decorre dal momento in cui il lavoratore svolge la sua attività presso il fondo/terreno del committente; l'eventuale tempo eccedente il normale orario di lavoro svolto presso il fondo/terreno verrà remunerato attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente CCNL.

Nel caso in cui il lavoratore faccia uso del proprio mezzo, allo stesso spetterà il trattamento previsto dall'art. 24 del CCNL oltre all'indennità di trasferta come sopra definita.

Il tempo impiegato per il viaggio dalla sede aziendale al fondo/terreno dove si svolge l'attività lavorativa e ritorno, darà diritto ad una indennità forfettaria di trasferta, per ogni giornata di prestazione effettiva, non inferiore alle seguenti misure:

- fino a 15 km, euro 16
- da 16 a 30 km, euro 28

gm

- da 31 a 50 km, euro 38
- oltre 50 km, euro 44

Per le aree metropolitane la distanza indicata nella precedente tabella verrà calcolata dalla sede aziendale anziché dal confine del territorio comunale.

- all'art. 27, sotto il titolo "Conservazione del posto" è aggiunto il seguente periodo: "All'approssimarsi della fine del periodo di comporta l'azienda comunica per iscritto al lavoratore la data di scadenza di detto termine, indicando la possibilità di usufruire dell'aspettativa"; sotto il titolo "Trattamento economico", all'alinea B1) Operai, la percentuale del 90% è sostituita con "100%"; alla fine dell'articolo viene tolto il relativo impegno a verbale.
- l'art. 40 viene integralmente sostituito con il testo aggiornato ai sensi del D. Lgs. n. 167/2011 in allegato.
- Le parti si impegnano, inoltre, a sottoscrivere entro il mese di luglio 2012 l'accordo per la parziale detassazione degli emolumenti legati alla produttività.

FAI-CISL

Rinaldo Dardo
Giovanni Mottocava

Commissione Sindacale UNIMA

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

FLAI-CGIL

[Signature]
[Signature]

UILA-UIL

[Signature]

ACCORDO PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO AI SENSI DEL D.LGS. N. 167/2011

Le Parti – rilevata l'importanza dell'apprendistato ai fini della formazione professionale dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro e considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti a contenuto formativo in conformità con il T.U. dell'apprendistato – definiscono qui di seguito gli elementi del rapporto di competenza della contrattazione collettiva al fine di dare attuazione a quanto previsto dal d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

Forma e contenuto del contratto di apprendistato

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

Il piano formativo individuale deve essere definito dalle parti entro 30 giorni dalla stipula del contratto e deve contenere anche l'indicazione del tutore o referente aziendale. Esso può essere predisposto sulla base dello schema che sarà definito entro il 30 SETTEMBRE 2012.

Destinatari

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

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

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

Durata

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

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



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

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

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

Periodo di prova

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

Malattia e infortunio

In caso di malattia ed infortunio all'apprendista spettano le relative indennità secondo la disciplina generale prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e le integrazioni economiche previste dall'art.27 del ccnl 26 febbraio 2008.

IMPIEGATI

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

Inquadramento e retribuzione

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

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

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

I Contratti territoriali di lavoro, in alternativa a quanto previsto nei commi precedenti, possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. Misura che comunque non potrà essere inferiore nel primo periodo al 70% del salario di qualifica di destinazione.



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

Formazione

Il monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali è pari 40 ore medie annue. Esso potrà essere ridotto a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

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

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

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

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

Le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale sono quelle previste dal DM 28/02/2000. Il *tutor* può essere anche lo stesso imprenditore.

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

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

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

Disposizioni transitorie



In materia di "Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale" le parti rinviano al contratto collettivo nazionale di lavoro per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale secondo quanto previsto alla lettera c) del secondo comma dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011.

Per quanto attiene al contratto di "Apprendistato di alta formazione e ricerca" le parti rinviano al contratto collettivo nazionale di lavoro per la regolamentazione delle convenzioni previste dal comma 3 dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011.

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 1° luglio 2012.

Considerato che all'atto della sottoscrizione del presente accordo risulta presente in Parlamento ma non ancora approvato un disegno di legge di riforma del mercato del lavoro, le Parti si impegnano ad incontrarsi, dopo l'eventuale approvazione, anche su richiesta di una di esse, per apportare le modifiche e/o integrazioni necessarie.

Roma, lì 21 Giugno 2012

UNIMA

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

The image shows four handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are: 1. A large, stylized signature in blue ink. 2. A signature in green ink that reads "Antonio De Werra". 3. A signature in blue ink that reads "Paolo Paolo Giovanni Rottocchia". 4. A signature in blue ink that reads "Enri".

**PROFILI FORMATIVI PER IL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Premesso che per profilo formativo deve intendersi l'insieme delle competenze/conoscenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo esterno o interno all'impresa, si è ritenuto definire i profili formativi di settore per gruppi di figure professionali aventi esigenze omogenee in termini di conoscenze sulle quali costruire le proprie competenze nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il percorso formativo del singolo apprendista trova puntuale collocazione nel piano formativo individuale e dovrà essere attuato, con l'obiettivo del raggiungimento delle competenze di base trasversali e tecnico professionali specifiche, attraverso l'offerta formativa territoriale.

Formazione formale

Competenze di base trasversali

La formazione formale a carattere trasversale ha contenuti comuni per tutti gli apprendisti contrariamente a quella di carattere professionalizzante che prevede contenuti specifici in relazione alle competenze /conoscenze da acquisire funzionali al gruppo di appartenenza come sopra definito.

Le competenze di base trasversali richieste sono le seguenti:

Competenze relazionali:

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

Organizzazione ed economia:

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa (dei rispettivi settori);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa;
- le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza);
- il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, moneta europea, ecc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- sviluppare competenze imprenditive e di auto-imprenditorialità anche in forma associata;

Disciplina del rapporto di lavoro:

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;

Sicurezza sul lavoro (misure collettive):

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;

epm

- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di competenze/conoscenze riconducibili ai seguenti gruppi di profili formativi:

Profilo formativo

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE livello 5° e 4°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione delle macchine agricole;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

Profilo formativo

ADDETTO ALLE REGISTRAZIONI ED AI SERVIZI AMMINISTRATIVI 5° e 4° livello

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le semplici mansioni di segreteria, di acquisizione di dati e di dattilografia;
- conoscere ed utilizzare terminali di acquisizione dei dati e programmi di registrazione.

Profilo formativo

ADDETTO SVOLGIMENTO MANSIONI TECNICHE AMMINISTRATIVE, CONTABILI livello 3°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore in operazioni che prevedono la manipolazione di prodotti chimici;
- conoscere le principali disposizioni di amministrazione del personale e di contabilità generale;
- svolgere mansioni di controllo sulle lavorazioni agromeccaniche e gestire le trattative con i clienti;
- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;

Profilo formativo

ADDETTO AL CONTROLLO E GESTIONE DELL'ATTIVITÀ DI IMPRESA livello 2°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere gli elementi di base di almeno una lingua straniera;
- disporre l'esecuzione delle varie prestazioni agromeccaniche;
- gestire l'acquisto di mezzi tecnici;
- svolgere l'analisi dei costi aziendali;
- formulare tariffe di lavorazione.

ADDETTO CONDUZIONE MACCHINE AGRICOLE livello 2°

Competenze tecnico-professionali generali

- conoscere i servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze tecnico-professionali specifiche

- conoscere le caratteristiche delle principali attività meccanizzate (dai sistemi di lavorazione dei terreni alla raccolta meccanizzata dei prodotti);
- conoscere le caratteristiche, modalità di funzionamento e manutenzione straordinaria delle macchine operatrici complesse;
- conoscere le specifiche disposizioni a tutela della sicurezza del lavoratore nelle varie operazioni colturali meccanizzate.

