

RINNOVO CCNL PER I QUADRI E GLI IMPIEGATI AGRICOLI 18/06/2024

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2024 il giorno 18 del mese di giugno, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (Confagricoltura), in Roma, Corso Vittorio Emanuele II, 101

tra

- Confagricoltura – Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- Coldiretti – Confederazione Nazionale Coldiretti
- CIA – Agricoltori Italiani

e

- CONFEDERDIA
- FLAI-C.G.I.L.
- FAI-C.I.S.L.
- UILA-U.I.L.

Si è convenuto di rinnovare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri e gli Impiegati Agricoli, sottoscritto il 7 luglio 2021 e scaduto il 31 dicembre 2023.

I testi dei nuovi articoli e degli accordi concordati riguardano le seguenti materie:

- 1 – Oggetto e sfera di applicazione del contratto
- 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo
- 7 – Attività bilaterali per i quadri e gli impiegati agricoli
- 8 – Assunzioni a tempo indeterminato e a termine
- 17 – Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica
- 25 – Permessi
- 26 – Congedi parentali
- 29 bis – Esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile
- 30 – Retribuzione
- 38 – Malattia e infortunio
- 41 – Fondo Sanitario Impiegati Agricoli
- 42 – Fondo di previdenza complementare
- Elenco grandi interventi
- Avviso comune sulla previdenza complementare

Le Parti si impegnano a provvedere alla stesura completa del nuovo CCNL entro il 31/12/2024.

Art. 1 – 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 (1) e le imprese che svolgono lavori di creazione, sistemazione e manutenzione del verde pubblico e privato – e i quadri e impiegati 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 e i frantoi;
- le aziende zootecniche e di allevamento di animali di qualsiasi specie, comprese le aziende di allevamento pesci e di altri organismi acquatici (acquacoltura);
- le aziende vitivinicole;
- le aziende fungicole;
- le aziende casearie;
- le aziende tabacchicole;
- le aziende di servizi e di ricerca in agricoltura;
- le aziende faunistico – venatorie;
- le aziende agricole che svolgono attività agrituristiche;
- le aziende agricole di produzione di energia da fonti rinnovabili e biocarburanti;
- le aziende di coltivazioni idroponiche;
- le aziende agricole che svolgono attività di agricoltura sociale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con l'accordo del 23 febbraio 2017 di rinnovo del CCNL 19/11/2012 per i Quadri e gli Impiegati agricoli è stato riconosciuto un autonomo inquadramento alla figura dei quadri, fino al 31 dicembre 2015 ricompresi tra gli impiegati di prima categoria. Pertanto, con effetto dal 1° gennaio 2016 ogni richiamo alla categoria degli impiegati contenuto nel CCNL 23/02/2017 deve intendersi riferito, se non incompatibile, anche alla categoria dei quadri, fatto salvo quanto già previsto per gli stessi dalla speciale disciplina contrattuale e dalle norme di legge vigenti.

(1) Sono florovivaistiche le aziende:

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

Art. 3 – Decorrenza, durata del contratto nazionale e procedure di rinnovo

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata quadriennale, dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2027, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato, a mezzo raccomandata A.R., o con Posta Elettronica Certificata, da una delle Parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

La Parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 3 mesi prima della scadenza a mezzo pec o raccomandata con avviso di ricevimento.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno 1 mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo le Parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 7 – Attività bilaterali per i quadri e gli impiegati agricoli

Le Parti stabiliscono di istituire all'interno dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale (E.B.A.N.), di cui all'articolo 7 del vigente CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, previa modifica dello Statuto dell'Ente Bilaterale, un Comitato paritetico permanente che coordini e gestisca le attività bilaterali in favore dei quadri e degli impiegati agricoli.

In particolare, il Comitato avrà il compito di:

1. svolgere le attività assegnate al Comitato paritetico nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro previsto dall'Accordo del 19 giugno 2018, in favore dei quadri e impiegati agricoli;
2. svolgere le attività assegnate all'Osservatorio Nazionale dall'art. 5 del presente CCNL;
3. svolgere attività di promozione delle pari opportunità e politiche di genere per i quadri e gli impiegati agricoli, anche ai sensi di quanto previsto dall'articolo 15 del presente CCNL;
4. svolgere attività di promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
5. organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito individuati da appositi accordi stipulati dalle parti istitutive;
6. favorire e promuovere la piena occupazione dei quadri e degli impiegati agricoli, anche attraverso iniziative finalizzate a rilevare i fabbisogni formativi;
7. svolgere le attività di analisi, ricerca e monitoraggio finalizzate ad esaminare le dinamiche e tendenze del mercato del lavoro e le altre problematiche ad esso connesse;
8. promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
9. esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Le attività del Comitato saranno finanziate con una quota del contributo di assistenza contrattuale e per la bilateralità di cui all'articolo 66 del presente contratto.

Le risorse provenienti da tale contributo saranno amministrate con una gestione e contabilità autonoma e separata rispetto a quella dell'Ente Bilaterale Agricolo Nazionale.

L'attuazione del presente articolo è demandata ad un separato accordo tra le Parti firmatarie del CCNL per i quadri e impiegati agricoli che definisca la misura della quota di contribuzione, le modalità di realizzazione della gestione separata, e tutti gli altri aspetti necessari per la corretta attivazione del sistema di bilateralità in favore dei quadri e degli impiegati agricoli.

Impegno a verbale

Le Parti si impegnano ad attuare le previsioni del presente articolo, con riferimento a tutti gli adempimenti, entro il 31 dicembre 2024.

Art. 8 – Assunzione a tempo indeterminato e a termine

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno e salvo quanto diversamente stabilito dalle Parti si intende a tempo indeterminato. L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti territoriali.

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

In vigore dell'articolo 24, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

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

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto. L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Per la disciplina della successione dei contratti a tempo determinato (durata massima e intervalli) e del numero complessivo di contratti a tempo determinato di cui agli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015 si rinvia all'Accordo sindacale del 23 febbraio 2017 stipulato in attuazione degli articoli 19 comma 2, 21 comma 2 e 23 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015.

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

- esecuzione di un progetto, un'opera o un'attività non rientranti tra quelle ordinariamente svolte in azienda, comprese quelle che richiedano competenze specifiche in ambito digitale;
- realizzazione di un'attività o un progetto innovativo per la modernizzazione e/o la modifica degli impianti produttivi, o per l'attivazione di nuovi processi produttivi, o per la realizzazione di prodotti innovativi;
- avvio di una o più nuova unità produttiva o di una nuova attività agricola principale o connessa.

TITOLO III

CLASSIFICAZIONE

Art. 17 – Classificazione del personale – Variazioni di mansioni e di qualifica

Gli impiegati agricoli si classificano in sei categorie, rispettivamente le prime tre di concetto e le ultime tre d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione e apporto di iniziativa.

1° categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, non investiti dei poteri e delle incombenze proprie del dirigente, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente o con il quadro all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, con autonomia di concezione e potere d'iniziativa.

Profili

Direttori tecnici, amministrativi, commerciali, di produzione e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1° categoria il direttore del centro elaborazione dati (CED), che collabora con le funzioni aziendali per la definizione delle politiche manageriali, definisce le politiche di sicurezza dei dati, e coordina gli analisti CED/ Data Analyst e gli operatori CED.

Rientrano nella 1° categoria gli "agenti" che, pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttori e ai quali siano affidati dal medesimo titolare dell'impresa poteri e incombenze propri di detta 1° categoria e che provvedono, quindi con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente, nelle aziende vitivinicole rientrano nella 1° categoria quegli "enologi" che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

Analogamente nelle aziende agricole rientrano nella prima categoria quei “biologi”, “fitopatologi” e “responsabili sanitari dell'allevamento” che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti l'attività svolta dall'azienda.

Nelle aziende agricole rientrano nella prima categoria gli “specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed enti pubblici” esperti di politiche agricole in ambito nazionale e internazionale, che abbiano conseguito un diploma di laurea in ambito giuridico o economico, con il compito, in via esclusiva, di curare i rapporti dell'impresa con le Amministrazioni ed Enti Pubblici e la partecipazione della stessa a bandi e finanziamenti pubblici e privati, dalla presentazione della domanda alla rendicontazione.

2° categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, provvedono, con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda, o di parte di essa, con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profili

Capo reparto, Capo ufficio tecnico, commerciale, vendite, amministrativo.

Agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, etc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, all'assunzione e ai licenziamenti del personale operaio o dei coloni; che è incaricato della tenuta dei primi libri contabili.

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi dell'effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

Progettista: responsabile della elaborazione e realizzazione di progetti di parchi e giardini.

Analista CED/Data Analyst: l'impiegato cui sono affidati compiti di elaborazione, analisi, raccolta, gestione dei dati, con l'obiettivo di estrapolare informazioni utili al processo aziendale, individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli “input” e gli “output” del sistema informativo, nonché la forma, la periodicità e i supporti relativi.

Analista: l'impiegato che effettua le analisi dei terreni dell'azienda e/o quelle di laboratorio, riguardanti i prodotti agricoli e/o il controllo dei prodotti impiegati in azienda e/o l'analisi e i controlli di qualità su materie prime e semilavorati e/o la verifica della sicurezza igienico sanitaria degli alimenti (sistema HACCP) e/o l'analisi e il controllo delle modalità di preparazione, conservazione, tracciabilità, rintracciabilità degli alimenti.

Ricercatore: l'impiegato che opera su programmi e/o progetti di ricerca agronomica dell'azienda, partecipando alla loro realizzazione.

Responsabile commerciale della programmazione, promozione e valorizzazione delle attività agrituristiche, in possesso di idoneo titolo di studio e/o di qualificazione professionale.

Social media manager: l'impiegato con competenze tecniche e professionali specifiche nell'ambito del digital marketing, che svolge in via esclusiva i compiti di editore manageriale ed esecutivo, della pubblicità e della promozione digitale sui canali social, oltre che di analisi della strategia attuata.

Biologo – Fitopatologo – Responsabile sanitario dell'allevamento: l'impiegato in possesso di laurea magistrale o specialistica in discipline coerenti con l'attività da svolgere che abbia maturato adeguata esperienza.

3° categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza autonomia di concezione e potere di iniziativa, esplicano mansioni nel ramo tecnico, amministrativo, commerciale, logistico in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Profili

Sottoagenti – contabili – impiegati amministrativi o commerciali – aiuto enologo – corrispondente in lingue estere.

Guida turistica, in possesso di abilitazione ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Impiegato addetto alle nuove tecnologie digitali, alla progettazione e allo sviluppo tecnico della comunicazione e dell'informazione digitale.

Impiegato addetto ai controlli di qualità, tracciabilità, rintracciabilità, e origine dei prodotti.

4° categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o dei loro superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni contabili, amministrative, commerciali e simili, nonché per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Profili

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti – operatori CED – disegnatori tecnici – magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidato il coordinamento delle attività del magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato e alla relativa registrazione contabile/amministrativa.

5° categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa e/o commerciale.

Profili

Addetti a semplici mansioni di segreteria – addetti alle spedizioni – terminalista CED addetto all'acquisizione dei dati.

6° categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che svolgono mansioni comuni proprie della loro qualifica.

Profili

Uscieri – fattorini – commessi.

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico a essa corrispondente.

Qualora a causa di esigenze aziendali straordinarie di emergenza, l'impiegato sia adibito, in via non solo temporanea, ma eccezionale ed episodica, a mansioni di qualifica inferiore, conserverà i diritti e il trattamento economico della categoria cui appartiene.

Qualora l'impiegato sia adibito invece a mansioni di qualifica superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge dette mansioni, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

L'impiegato acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica per un periodo di due mesi, salvo quanto previsto all'art. 18, lettera c).

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore assente per malattia, infortunio, ferie, permesso e richiamo alle armi, non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore, ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

Fermo restando il potere attribuito alla contrattazione territoriale in materia di classificazione del personale ai sensi dell'art. 69, lettera a) del presente contratto, eventuali profili professionali non espressamente individuati dal presente articolo o dai contratti territoriali saranno classificati, in base all'attività svolte, nel rispetto delle declaratorie di ciascuna categoria.

Nota a verbale

Le modifiche all'impianto classificatorio introdotte con l'accordo del 18 giugno 2024 – “biologi”, “fitopatologi”, “responsabili sanitari dell'allevamento”, “specialisti nei rapporti con le Amministrazioni ed enti pubblici”, “social media manager” – hanno efficacia dalla sottoscrizione del citato accordo.

Eventuali questioni interpretative inerenti all'inquadramento o la classificazione dei lavoratori in forza sono affidate alle parti stipulanti.

Art. 25 – Permessi

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto a un permesso straordinario di 18 giorni con retribuzione normale.

L'impiegato ha altresì diritto a permessi retribuiti pari a giorni 3 per documentati motivi familiari. I predetti permessi, che vanno usufruiti entro l'anno di maturazione e che non sono cumulabili con le ferie, possono essere goduti anche in modo frazionato.

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, il permesso retribuito di tre giorni di cui all'art. 4, c. 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, è riconosciuto per ciascun evento. Il medesimo permesso è riconosciuto anche in caso di decesso di un affine di primo grado.

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento pre-adoattivo di un minore (provvedimento di affido a scopo pre-adoattivo) è riconosciuto all'impiegato un giorno di permesso retribuito.

Durante tali permessi l'impiegato è considerato a ogni effetto in attività di servizio.

Art. 26 – Congedi parentali

In materia di congedi parentali, di riposi e permessi per i figli con *handicap* grave e di congedi per la malattia del figlio si applicano le vigenti disposizioni di legge (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151- Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e successive modifiche e integrazioni).

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale di cui all'art. 32 del citato Testo Unico, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 80/2015, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto, con la precisazione della durata minima dello stesso, ed allegando il certificato di nascita, nonché l'ulteriore documentazione prescritta, ovvero le dichiarazioni sostitutive.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro 48 ore dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

In caso di richiesta del congedo parentale su base oraria, inferiore alla metà dell'orario medio giornaliero prevista dall'art. 32, c. 1-ter, del d.lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 7 del d.lgs. n. 80/2015, l'azienda valuterà la possibilità di accogliere tale richiesta.

Ai lavoratori spettano 8 ore complessive annue di permessi retribuiti per la malattia di figli minori di 8 anni e/o per l'assistenza di genitori anziani non autosufficienti in caso di ricovero e/o dimissioni, day hospital, visite mediche specialistiche. I permessi sono fruibili anche in modo frazionato, previa richiesta almeno 5 giorni prima, salvo ragioni di urgenza, e comprovati da idonea documentazione. I permessi di cui al presente comma per l'assistenza di genitori anziani non autosufficienti spettano esclusivamente ai lavoratori che non usufruiscano già dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 per gli stessi soggetti.

Art. 29 bis – Esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile

Le Parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, quale il lavoro agile, al fine di raggiungere la massima efficienza operativa e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La prestazione di lavoro, che di regola viene svolta nei locali aziendali, può essere svolta anche al di fuori degli stessi in modalità di lavoro agile, ai sensi della legislazione vigente (1) e del "*Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile*" del settore privato tra Governo e Parti sociali del 7 dicembre 2021.

La modalità di lavoro agile può essere attivata previo accordo tra le parti, salvo diverse previsioni di legge.

Le Parti convengono sulla necessità di monitorare l'utilizzo dello strumento del lavoro agile, oltre a valorizzare le buone pratiche relative anche alle pari opportunità, mediante il Comitato paritetico permanente istituito all'interno dell'EBAN ai sensi dell'art. 7 del presente Contratto.

I contratti collettivi territoriali – nei limiti fissati dalla vigente legislazione e dal citato Protocollo – possono specificare alcuni aspetti riguardanti le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro agile in relazione ad esigenze locali.

(1) La disciplina di riferimento è la Legge 22 maggio 2017, n. 81 e ss. mm.

Art. 30 – Retribuzione

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

- Minimo di stipendio-base mensile (art. 69)
- Indennità di contingenza (art. 32)
- Elemento distinto della retribuzione (EDR)
- Minimo di stipendio integrativo
- Aumenti periodici di anzianità (art. 33)

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali, la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169.

L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al primo comma dovrà essere effettuata attraverso la indicazione di minimi distinti per categoria.

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, etc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al primo comma del presente articolo.

Lo "stipendio contrattuale mensile", definito dai contratti territoriali per ciascuna delle categorie di impiegati di cui all'art. 17 del presente contratto è costituito da:

1. Minimo di stipendio-base mensile
2. Indennità di contingenza
3. Elemento distinto della retribuzione (EDR)
4. Minimo di stipendio integrativo

AUMENTI DEGLI STIPENDI CONTRATTUALI

Gli stipendi contrattuali vigenti nei contratti territoriali al 31 dicembre 2023 previsti per ciascuna categoria, rinnovati in applicazione del CCNL 7 luglio 2021 sono incrementati:

- a decorrere dal 1° aprile 2024 del 5 per cento
- a decorrere dal 1° gennaio 2025 del 1,9 per cento.

MINIMI NAZIONALI DI STIPENDIO MENSILE

I minimi nazionali di stipendio mensile conglobato (1) per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, comprensivi degli aumenti.

I contratti territoriali non possono definire, per ciascuna categoria di impiegati e per i quadri, stipendi contrattuali inferiori ai suddetti minimi, salvo quanto è previsto dagli articoli 12 e 13 del presente CCNL.

I minimi trovano applicazione nei contratti territoriali stipulati in applicazione del CCNL 7 luglio 2021, dalla data che sarà fissata nel prossimo rinnovo dagli stessi e non oltre il 1° gennaio 2027; per gli altri contratti territoriali dal 1° luglio 2024 (vedi norma transitoria).

In sede di rinnovo quadriennale, il Contratto nazionale, sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 e di una valutazione sull'andamento dell'inflazione, definisce gli incrementi da applicarsi ai minimi nazionali di stipendio mensile di cui al primo comma del presente titolo nonché gli incrementi da applicarsi a tutti gli stipendi contrattuali definiti dai contratti territoriali per ciascuna categoria di impiegati.

(1) "A decorrere dal 1° gennaio 2009, nella determinazione dello stipendio contrattuale mensile, le Parti procederanno a conglobare il minimo di stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'EDR" (Cfr. Verbale di Accordo 4.6.2008).

Norma transitoria

Nei contratti territoriali non rinnovati secondo le disposizioni del CCNL 7 luglio 2021, fermo restando i minimi di stipendio integrativo in vigore, i minimi nazionali di stipendio mensile conglobato per le diverse categorie di impiegati e per i quadri, si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024.

Art. 38 – Malattia e infortunio

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi.

Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

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

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

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

L'impiegato avrà, però, diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 50 e 53.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro tre giorni; in mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In caso di patologie oncologiche o di grandi interventi chirurgici, debitamente documentati, il lavoratore può richiedere, al termine del periodo di cui al comma 1 del presente articolo, un'aspettativa non retribuita di durata non superiore a 6 mesi.

In ogni caso, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

A) Malattia

L'impiegato in stato di malattia avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per malattia si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per malattia verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

B) Infortunio

L'impiegato in stato di infortunio avrà diritto al seguente trattamento economico:

Anni di anzianità presso l'azienda	Corresponsione stipendio mensile fino a mesi	Corresponsione mezzo stipendio mensile fino a mesi
a) inferiore a 5 anni	3	3
b) da 5 a 10 anni	5	5
c) oltre i 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico previsto dalla tabella precedente, i periodi di sospensione per infortunio si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi, mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza per infortunio verificatisi anteriormente ai 12 mesi considerati.

A seguito di quanto stabilito dal Regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dal 1° gennaio 1985 il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

- dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere della indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
- dal 4° al 90° giorno di assenza, l'indennità giornaliera è per l'80 per cento a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20 per cento a carico del datore di lavoro;
- dal 91° giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità giornaliera è interamente a carico del Fondo ENPAIA.

In base all'art. 8 del Regolamento Infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina 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 di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.

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

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

Art. 41 – Fondo Sanitario Impiegati Agricoli

Le parti firmatarie del presente contratto hanno istituito un Fondo per la erogazione delle prestazioni integrative sanitarie denominato Fondo Sanitario Impiegati Agricoli (FIA).

Sono iscritti al Fondo, salvo rinuncia scritta, tutti i quadri e gli impiegati ai quali si applica il presente contratto.

La rinuncia deve essere inviata al Fondo e al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di assunzione e vale fino a eventuale revoca.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo del datore di lavoro per l'iscrizione al Fondo, è di euro 520,00 annui e il dipendente contribuisce al Fondo con una quota di euro 100,00 annui, anche per le spese di gestione e di sviluppo del Fondo medesimo.

Il datore di lavoro dovrà effettuare il versamento dell'intera contribuzione dovuta annualmente al Fondo, in due rate di pari importo, di cui la prima entro il 10 gennaio e la seconda entro il 30 giugno di ciascun anno, trattenendo semestralmente sulla retribuzione del dipendente la quota contributiva anticipata per il medesimo.

È altresì consentito effettuare il versamento tramite la procedura di autodenuncia contributiva della Fondazione ENPAIA, con le stesse modalità e scadenze previste per i contributi obbligatori.

Le modalità dell'iscrizione e quelle relative alla erogazione delle prestazioni ed alla loro natura sono disciplinate dal regolamento redatto a cura del Fondo.

Impegno a Verbale

Le Organizzazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente contratto, assumono l'impegno di sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori riguardo l'importanza dell'adesione al Fondo FIA e si impegnano ad organizzare tutte le iniziative utili alla promozione del Fondo sanitario.

Le Parti si riservano altresì di monitorare gli effetti delle iniziative e delle modifiche previste nel presente articolo, al fine di verificarne l'efficacia e di adottare eventuali correttivi.

Art. 42 – Fondo di previdenza complementare

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

Possono iscriversi ad Agrifondo tutti i quadri e gli impiegati cui si applica il presente CCNL.

La contribuzione ad Agrifondo è fissata nella misura del 1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del datore di lavoro e del 1,2 per cento della retribuzione imponibile a carico del lavoratore (Allegato "I", Accordo del 25 gennaio 2010 su contribuzione Agrifondo).

Nota a Verbale

A decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino alla scadenza del presente contratto (31 dicembre 2023), è istituito, in via sperimentale, un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro pari a 10 euro mensili per ciascun quadro e impiegato, da versare ad Agrifondo.

Per i quadri e gli impiegati iscritti ad Agrifondo al 1° gennaio 2022 tale contributo è da considerarsi aggiuntivo a quello attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i quadri ed impiegati che non risultino iscritti ad Agrifondo alla data sopra indicata, il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo.

Con separato accordo da stipularsi entro il 31 marzo 2022, previo confronto con le Autorità vigilanti, le Parti definiscono le modalità e i tempi di versamento del predetto contributo, che può essere effettuato esclusivamente in favore di Agrifondo.

Il contributo in questione è finalizzato a rilanciare il fondo di previdenza complementare Agrifondo e la sua operatività è subordinata alla verifica del progetto da parte delle autorità vigilanti; in caso di mancata validazione del progetto, il relativo importo pari a 10 euro mensili sarà destinato ad incremento retribuito con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

Gli effetti del contributo aggiuntivo sperimentale di cui alla presente nota a verbale, già prorogato per tutto il 2024 con Accordo del 16 novembre 2023 sottoscritto da tutte le parti firmatarie del presente contratto, sono ulteriormente prorogati fino al 31/12/2027.

ELENCO "GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI"

Cranio e sistema nervoso centrale e periferico

- Craniotomia per lesioni traumatiche intracerebrali
- Asportazione di neoplasie endocraniche, di aneurismi e per correzioni di altre condizioni patologiche
- Cranioplastiche
- Operazioni endocraniche per ascesso ed ematoma intracranico
- Interventi per derivazione liquorale diretta o indiretta
- Operazione per encefalo meningocele
- Lobotomia ed altri interventi di psicoturgia
- Talamotomia, pallidotomia ed altri interventi similari
- Asportazione di tumori orbitali per via endocranica
- Interventi per epilessia focale
- Interventi endorachidei per asportazione di neoplasie, cordotomie, radicotomie e altre affezioni meningomidollari
- Neurotomia retrogasseriana – sezione intracranica di altri nervi
- Interventi sull'ipofisi per via transfenoidale
- Emisferectomia
- Interventi associati sul simpatico toracico e sui nervi splacnici
- Surrenelectomia e altri interventi sulla capsula surrenale
- Vagotomia per via toracica

Faccia e bocca

- Plastica per paralisi del nervo facciale
- Correzione naso a sella
- Riduzione fratture mandibolari con osteosintesi
- Parotidectomia con conservazione del facciale
- Asportazione della parotide per neoplasie maligne
- Interventi per neoplasie maligne della lingua e del pavimento orale con svuotamento ganglionare contemporaneo
- Interventi ampiamente demolitivi per neoplasie maligne della lingua, del pavimento orale e della tonsilla con svuotamento ganglionare
- Demolizione dell'osso frontale
- Resezione del massiccio facciale per neoformazioni maligne
- Demolizione del massiccio facciale con svuotamento orbitali

- Resezione del mascellare superiore
- Operazioni demolitrici per tumori del massiccio facciale con svuotamento orbitario
- Fratture del condilo e dell'apofisi coronoide mandibolare. Trattamento chirurgico e ortopedico.
- Fratture dei mascellari superiori – trattamento chirurgico e ortopedico.

Collo

- Tiroidectomia totale per neoplasie maligne

Esofago

- Interventi per diverticolo dell'esofago
- Resezione dell'esofago cervicale
- Resezione totale esofagea con esofagoplastica in un tempo
- Collocazione di protesi endoesofagea per via toracolaparotomica
- Mediastinotomia soprasternale per enfisema mediastinico
- Interventi nell'esofagite, nell'ulcera esofagea e nell'ulcera peptica post-operatoria
- Operazione sull'esofago per stenosi benigne, per tumori, resezioni parziali basse, alte e totali.

Torace

- Mastectomia radicale allargata con svuotamento linfoghiandolare della mammaria interna e del cavo ascellare
- Interventi sul mediastino per tumori
- Resezioni segmentarie e lobectomia
- Pneumectomia
- Decorticazione polmonare
- Pleuro pneumectomia
- Toracectomia
- Interventi per fistole del moncone bronchiale dopo exeresi
- Resezione bronchiale con reimpianto
- Interventi per fistole bronchiali cutanee
- Asportazione del timo
- Toracoplastica totale

Chirurgia Cardiaca

- Pericardiectomia
- Sutura del cuore per ferite

- Interventi per corpi estranei del cuore
- Interventi per malformazioni del cuore e dei grossi vasi endotoracici
- Commisurotomia
- Operazione per embolia dell'arteria polmonare
- Valvuloplastica della mitrale o dell'aorta
- Sostituzione valvolare con protesi
- Infartectomia in fase acuta
- Resezione aneurisma del ventricolo sinistro
- By-pass aorto-coronarico con vena
- By-pass aorto-coronarico e resezione aneurisma del ventricolo sinistro
- Impianto di arteria mammaria secondo Vineberg, singolo e doppio
- Impianto di pace-maker epicardio per via toraco-tomica o frenico-pericardica
- Asportazione dei tumori endocavitari del cuore
- Trapianto del cuore.

Stomaco e duodeno

- Resezione gastrica
- Gastrectomia totale
- Resezione gastro-digiunale per ulcera peptica post-anastomotica
- Intervento per fistola gastro-digiuno-colica
- Cardiomiectomia extramucosa.

Peritoneo e intestino

- Laparotomia per contusioni e ferite penetranti dell'addome con lesioni di organi interni parenchimali
- Idem con lesioni dell'intestino – resezione intestinale
- Occlusione intestinale di varia natura- resezione intestinale
- Resezione del tenue
- Resezione ilio-cecale
- Colectomia segmentaria
- Colectomia totale

Retto e ano

- Amputazione del retto per via sacrale
- Amputazione del retto per via addomino-perineale

Fegato e vie biliari

- Epatotomia semplice per cisti da echinococco
- Resezione epatica
- Epatico e coledocotomia
- Papillotomia per via trans-duodenale
- Interventi per la ricostruzione delle vie biliari
- Interventi di drenaggio interno delle vie biliari (colecisto gastrostomia, colecisto enterostomia)
- Trapianto del fegato

Pancreas e milza

- Interventi di necrosi acuta del pancreas
- Interventi per cisti e pseudocisti del pancreas:
 - enucleazione delle cisti
 - marsupializzazione
 - Interventi per fistole pancreatiche
- Interventi demolitivi del pancreas:
 - totale o della testa
 - della coda
- Splenectomia
- Anastomosi mesenterica-cava
- Trapianto del pancreas
- Anastomosi porta-cava e spleno-renale

Vasi

- Interventi per aneurismi dei seguenti vasi arteriosi: carotidi, vertebrali, succlavia, tronco brachiocefalico, iliache
- Interventi per stenosi od ostruzione della carotide extracranica o succlavia o arteria anonima
- Disostruzione by-pass aorta addominale
- Interventi per stenosi dell'arteria renale, mesenterica superiore o celiaca
- Resezione arteriosa con plastica vasale
- Operazione sull'aorta toracica e sull'aorta addominale

Pediatria

- Idrocefalo ipersecretivo

- Polmone cistico e policistico (lobectomia, pneumectomia)
- Cisti e tumori tipici del bambino di origine bronchiale enterogena e nervosa (simpatoblastoma)
- Atresia dell'esofago
- Fistola dell'esofago
- Atresia dell'ano semplice – abbassamento addomino perineale
- Atresia dell'ano con fistola retto-uretrale o retto-vulvareabbassamento addomino perineale
- Eleratoma sacrococcigeo
- Megauretere:
 - resezione con reimpianto
 - resezione con sostituzione di ansa intestinale
 - Nefrectomia per tumore di Wilms
 - Megacolon – operazione addomino perineale di Buhamel o Swenson
 - Fistole e cisti del canale onfalomesenterico con resezione intestinale

Ortopedia e traumatologia

- Disarticolazione interscapolo toracica
- Emipelvectomia
- Artroprotesi di anca
- Protesi di femore
- Artroprotesi di ginocchio
- Artroprotesi di gomito
- Protesi di Thompson
- Protesi di spalle e gomito
- Protesi di polso
- Protesi di ginocchio
- Vertebrotonomia

Urologia

- Intervento per fistola vescico-rettale
- Cistectomia totale con ureterosigmoidostomia
- Ileocisto plastica – colecisti plastica
- Cistectomia totale
- Intervento per fistola vescico-intestinale

- Intervento per estrofia della vescica
- Nefrectomia allargata per tumore
- Nefroureterectomia totale
- Trapianto del rene

Apparato genitale

- Orchiectomia per neoplasie maligne con linfadenectomia
- Intervento vaginale e addominale per incontinenza urinaria
- Creazione operatoria di vagina artificiale (da sigma)
- Creazione di condotto vaginale con inserimento di protesi
- Creazione di condotto vaginale con rivestimento epidermico
- Cura chirurgica di fistola vescico-vaginale
- Cura chirurgica di fistola ureterale
- Cura chirurgica di fistola retto-vaginale
- Metroplastica
- Pannisterectomia radicale per via addominale
- Pannisterectomia radicale per via vaginale
- Eviscerazione pelvica
- Vulvectomy totale

Oculistica

- Iridocicloretrazione
- Trabeculectomia
- Trapianto della cornea

Otorinolaringoiatria

- Chirurgia della sordità otosclerotica
- Timpanoplastica
- Chirurgia endoauricolare della vertigine
- Chirurgia translabyrinthica della vertigine
- Decompressione del nervo facciale
- Decompressione del nervo facciale con innesto o rafia
- Resezione del nervo petroso superficiale

Laringe

- Laringectomia orizzontale sopraglottica
- Laringectomia parziale verticale
- Laringectomia totale
- Faringolaringectomia

AVVISO COMUNE SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE NEL SETTORE AGRICOLO

TRA CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA-Agricoltori italiani

e

FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, CONFEDERDIA

Premesso

- che le Parti in epigrafe indicate, in data 14/12/2006, hanno costituito il Fondo pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i quadri e gli impiegati agricoli, denominato Agrifondo, ai sensi del d.lgs. n. 252/2005;
- che sulla base di apposita convenzione, l'ENPAIA (Ente Nazionale di Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura) svolge la funzione di service amministrativo di Agrifondo;
- che il tasso di adesione ad Agrifondo è cresciuto nel tempo molto lentamente, soprattutto a causa della parcellizzazione del lavoro e di una diffusa presenza di lavoratori stagionali, caratteristiche peculiari del settore che non agevolano la consapevolezza dei bisogni previdenziali;
- che al 31/12/2021 gli iscritti ad Agrifondo risultavano pari a 8.529, un numero contenuto che, in prospettiva, avrebbe potuto determinare criticità sia nella gestione amministrativa del Fondo che nella sua sostenibilità finanziaria, come peraltro segnalato dalla COVID;
- che le Parti costitutive di Agrifondo, al fine di incrementare il numero degli iscritti, hanno previsto, in occasione del rinnovo del CCNL per i Quadri e gli Impiegati agricoli del 7 luglio 2021, l'iscrizione contrattuale, in via sperimentale, di quadri ed impiegati agricoli mediante il versamento di un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro pari a 10 euro mensili per ciascun lavoratore;
- che a seguito di tale operazione, al 31 maggio 2024 risultano iscritti con posizione "contrattuale" n. 24.766 lavoratori, 525 dei quali hanno definitivamente convertito (la Loro iscrizione "contrattuale" in un'iscrizione ordinaria;

considerato

- che l'operazione sperimentale di iscrizione contrattuale delle categorie di quadri e impiegati agricoli, pur avendo determinato un significativo ampliamento della platea degli iscritti, non sembra garantire ancora, almeno in prospettiva, la sostenibilità finanziaria;
- che la gestione amministrativa dei fondi di previdenza complementare è diventata via via più stringente ed onerosa a seguito dell'entrata in vigore di norme europee (cd. IORP II) in materia di governance, sistemi di controllo e politiche di gestione;
- che le Parti ritengono strategico per i lavoratori del settore primario lo sviluppo della previdenza complementare, al fine di garantire, attraverso il cd. secondo pilastro, prestazioni pensionistiche adeguate;
- che, al fine di consolidare ulteriormente la platea degli iscritti ad Agrifondo, in occasione del rinnovo del CCNL per i quadri e gli impiegati del settore agricolo del 18 giugno 2024, le Parti hanno convenuto di prorogare gli effetti dell'iscrizione contrattuale di tali categorie di lavoratori fino al 31/12/2027;

tutto ciò premesso e considerato

1. le Parti convengono di promuovere congiuntamente, presso tutte le sedi istituzionali competenti, una modifica normativa finalizzata a riconoscere all'ENPAIA (Ente Nazionale di

Previdenza per gli Addetti e per gli Impiegati in Agricoltura) la facoltà di costituire un fondo di previdenza complementare per tutte le categorie di lavoratori subordinati (operai compresi) ed autonomi agricoli, e non solo per quelli iscritti all'ENPAIA medesimo (impiegati, quadri, dirigenti, dipendenti dei consorzi di bonifica, periti agrari e agrotecnici).

L'ENPAIA, infatti, ai sensi della normativa vigente è già autorizzato a promuovere forme di previdenza complementare ma limitatamente alle categorie di lavoratori dipendenti ed autonomi già iscritti all'Ente.

La proposta di modifica normativa – che non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica – ha dunque lo scopo di creare una forma di previdenza complementare unica per tutti i lavoratori dipendenti e autonomi del settore agricolo presso un importante ente previdenziale del settore, quale L'ENPAIA, che ha le risorse, i mezzi e l'esperienza per assicurare una gestione efficace ed efficiente e favorire l'implementazione del numero degli iscritti;

2. le Parti, attraverso i loro rappresentanti in seno al Consiglio di Amministrazione di ENPAIA, si impegnano a sostenere il progetto affinché si possa creare all'interno dell'Ente una forma di previdenza complementare unica per il settore agricolo.

Roma, 18 giugno 2024

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA-Agricoltori Italiani

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

CONFEDERDIA