

QUALIFICHE, INQUADRAMENTO E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

a cura di Luigi Armentano

Argomenti della lezione

- ❖ attività agricole e le qualifiche
- ❖ attività agricole e le qualifiche
- ❖ le qualifiche , l'inquadramento professionale dei lavoratori
- ❖ tipologie contrattuali
- ❖ tipologie contrattuali

Attività agricola e datore di lavoro agricolo

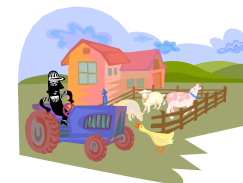
- ❖ attività classificate come agricole
- ❖ qualifica che il datore di lavoro può assumere

Attività agricole

Le attività qualificate “agricole” sono:

(Art. 2135 del c.c.)

- ❖ le attività di **coltivazione di un fondo**
- ❖ l'**allevamento di animali**
- ❖ la **silvicoltura**, cioè: la coltivazione e l'utilizzo dei boschi
- ❖ le “**attività connesse**” a quelle elencate, cioè quelle **finalizzate al compimento di un determinato ciclo “biologico” o di una sua fase**, anche di **tipo animale**, e alla **valorizzazione del territorio** e del **patrimonio rurale**



Tra le **attività connesse**, che devono **affiancare** e **non sostituire** l'attività agricola **vera** e **propria**, primaria importanza rivestono le attività:

- “**agrituristiche**”
- di **acquacoltura** dolce, salmastra e marina

Imprenditore agricolo



“imprenditore agricolo”: chi esercita personalmente o in forma aggregata una delle attività considerate agricole (art. 2135 c.c.)

L' imprenditore agricolo può essere:



persona fisica



Il D.lgs. **226/2001** ha equiparato all'imprenditore agricolo chi svolge attività:

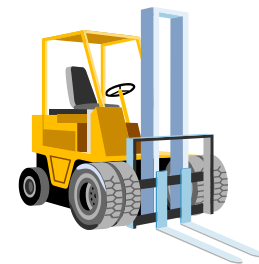
- **ittiche**
- **florovivaistiche**
- **faunistico - venatorie**
- **coltivatori diretti**
- **cooperative selvicolturali** (D.Lgs. 227/2001: lavori di sistemazione idraulico-forestale)



persona giuridiche:

- **cooperative**
- **consorzi** (utilizzano i prodotti dei soci e forniscono ai soci di beni e servizi (latterie, cantine sociali, cooperative di trasformazione di prodotti))

Imprenditore agricolo professionale (I.A.P.)



trae la sua origine da quella di imprenditore agricolo a titolo principale,
introdotta nel nostro ordinamento in attuazione della **Dir. 1972/159 CE**

istitutiva di una figura imprenditoriale persona fisica, destinataria
degli aiuti alla produzione agricola, valida per tutti i Paesi membri CE



Attuale definizione di **Imprenditore Agricolo Professionale (D.Lgs. 99/2004)**
per essere qualificato **Imprenditore Agricolo Professionale** e accedere di
conseguenza ai benefici economici che tale titolo comporta, l'interessato deve:
dimostrare conoscenze e competenze professionali (art. 5 Reg. CE n.
1257/1999)

Imprenditore agricolo professionale/2 (I.A.P.)



L'Imprenditore Agricolo Professionale deve inoltre:

- **dedicare** al lavoro agricolo almeno il **50% del proprio tempo di lavoro**
- **ricavare** dall'attività agricola almeno il **50% del proprio reddito complessivo da lavoro**

Riduzione dei suddetti parametri **al 25%** per l'**imprenditore che opera in** determinate **zone svantaggiate** del territorio nazionale

Con le modifiche introdotte dal **D.lgs. 101 del 2005**, la qualifica di Imprenditore Agricolo Professionale può essere acquisita:



oltre che in qualità di
"persona fisica"

anche in forza di una attività produttiva
svolta in **ambito societario**

Coltivatori diretti



persone fisiche anche se non imprenditori che si dedicano per **non meno di 104** giorni all'anno alla:

- coltivazione di un fondo agricolo
- allevamento bestiame
- custodia bestiame



A condizione che:

la forza complessiva lavorativa del proprio nucleo familiare non sia inferiore a un terzo di quella occorrente per le normali necessità aziendali

Coltivatori diretti

È oggi possibile esercitare una attività agricola in forma societaria
grazie alla modifica apportata all'art. 2135 c.c. dall'art. 2 D.Lgs 99/2004

Distinzione tra soggetti:



operanti **esclusivamente** in
agricoltura

esercitano anche una o più attività
agricole

Soggetti operanti esclusivamente in agricoltura
(previsti dall'art. 2135 del c.c., innovato dal D.Lgs 228/ 2001)

- **devono indicare** espressamente la **natura agricola** nella **ragione** o **denominazione sociale**
- le società esistenti assumono la veste di “**società agricola**” dopo l'aggiornamento degli Statuti
- le **società agricole** di capitali **devono soddisfare i parametri di legge** (Art. 2 D.Lgs 101/2005)

Qualifica di I.A.P.

Può essere acquisita

per attività svolta in qualità di **socio** di società di
persone o cooperative (anche di lavoro)

in qualità di **amministratore** di
soc. di cap.

Contrattazione collettiva

❖ IMPIEGATI

❖ QUADRI

❖ DIRIGENTI



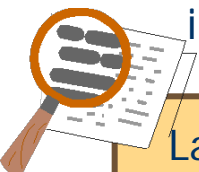
Quadri e impiegati – Contrattazione collettiva di primo livello



Il **CCNL** di riferimento è quello **sottoscritto** il 27 maggio 2004 dalle rispettive rappresentanze sindacali, con **decorrenza dal 1° gennaio 2004 fino al 31 dicembre 2007**
(sono in corso le trattative per il rinnovo)



- **ha separato**, sia in termini di decorrenza sia in termini di contenuti, **la contrattazione degli operai agricoli**
- **durata quadriennale**
- **Definisce:**
 - il sistema delle relazioni tra le parti
 - le condizioni normative ed economiche relative alle prestazioni di lavoro
 - il ruolo e le rilevanti competenze del 2° livello provinciale di contrattazione



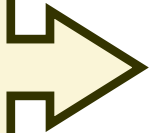
La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali, stabiliti nell'ambito del rinnovo quadriennale nazionale, si riferisce al primo biennio di validità contrattuale, allo scadere del quale subentra il contratto provinciale

Quadri e impiegati – Contrattazione collettiva di secondo livello



L'impianto normativo del CCNL prevede oltre alle disposizioni di carattere nazionale alcune importanti e ampie deleghe di rinvio alla contrattazione di secondo livello, normalmente definita in ambito regionale, interprovinciale o provinciale

gestione di un
rapporto di lavoro
agricolo



Contratto Nazionale



Contratti territoriali competenti

Contrattazione territoriale

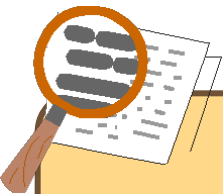
- **definisce** norme diverse e non ripetitive di quelle stabilite a livello nazionale
- **ha competenza** esclusiva in materia di retribuzioni che gli viene attribuita
- **tratta** accordi sui contratti speciali di lavoro, sull'assetto retributivo e normativo, fino a previsioni in materia sindacale e di salute dei lavoratori



La dinamica degli effetti economici e dei minimi contrattuali determinati dai contratti collettivi di secondo livello, dovrà riferirsi anche in questo caso al primo biennio di validità dei contratti territoriali, nel rispetto dei relativi cicli negoziali

Dirigenti – Contrattazione separata

Il dirigente agricolo vista la sua natura e la sua funzione
è regolato da un'ulteriore contrattazione collettiva separata
rispetto agli impiegati e ai quadri



Il Contratto Collettivo che regola e disciplina il rapporto di lavoro
è stato stipulato l'11 maggio 2005 e scadrà il 31 dicembre 2008.

Quanto previsto **per il trattamento retributivo** ha validità biennale ed è stato **rinnovato** il
13 febbraio 2007

Inquadramento del personale

❖ IMPIEGATI

❖ QUADRI

❖ DIRIGENTI

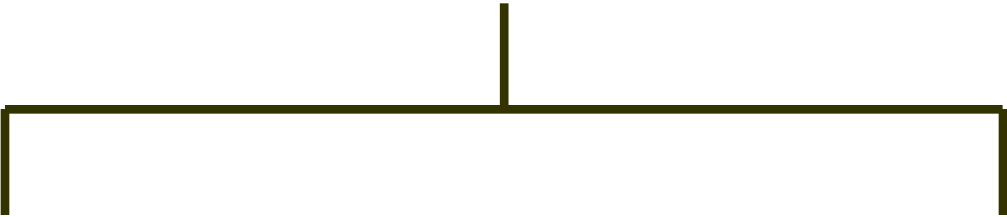


Impiegati

Ai fini dell'inquadramento contrattuale si suddividono in

sei categorie

(art. 17 CCNL)



dalla prima alla terza

impiegati di concetto

- svolgono mansioni con un certo grado di autonomia e iniziativa,
- collaborano più o meno direttamente con il datore di lavoro

dalla quarta alla sesta

impiegati "d'ordine",
non hanno autonomia di comportamento

I contratti territoriali di secondo livello, hanno ampia possibilità di individuare figure impiegatizie aggiuntive diverse da quelle previste dal CCN

Quadri



(art. 18 CCNL) e con riferimento alla Legge 190 del 1985
lavoratori (prima cat imp.)
che svolgono

funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nell'attività aziendale



- si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo
- spetta un'indennità mensile di "funzione" da corrispondersi per 14 mensilità

Dirigenti



(art. 2 CCNL) 1985
categoria rappresentata dai lavoratori
forniti di un elevato grado di
responsabilità



- sono investiti di tutti o di una parte dei poteri del datore di lavoro
- sono attribuiti poteri di iniziativa ed ampie facoltà discrezionali nel campo tecnico, in quello amministrativo
- rispondono dell'andamento aziendale al datore di lavoro o a chi per esso.

Tipologie contrattuali

**tipologie contrattuali attivabili nel settore agricolo
in aggiunta
al tradizionale contratto a tempo indeterminato**



Contratto a tempo determinato

può attuarsi solo per i casi previsti dal
D.L. 368 del 2001

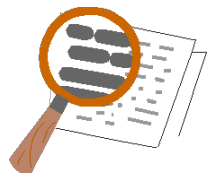


**all'impiegato agricolo si
applicano tutte le
previsioni di cui al
predetto Decreto**

- **l'obbligo** di indicare per iscritto il termine e le ragioni della sua apposizione
- **i divieti, la disciplina** della proroga,
- **le sanzioni previste** per il mancato rispetto degli intervalli prescritti in caso di successione di contratti

Contratto di primo impiego

Ha finalità di ridurre il costo del lavoro, per il personale con qualifica di impiegato alla prima esperienza lavorativa in agricoltura (*art. 13 CCNL*)



La caratteristica di tale tipologia contrattuale è la corresponsione della retribuzione per un periodo di 15 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, nella misura del 70, 80, e 90%, in ragione di ciascun terzo della durata del contratto.

Part time



D.L. 61 del 2000 e le sue successive modifiche



La prestazione di lavoro a tempo parziale degli impiegati agricoli
(art. 10 CCNL)
può avvenire

sotto forma di
contemporanea prestazione
lavorativa in diverse aziende
agricole

nella forma di
prestazione
lavorativa a orario
ridotto

per periodi predeterminati
presso una sola azienda

Contratto a tempo determinato



può attuarsi solo per i casi previsti dal
D.L. 368 del 2001

all'impiegato agricolo si
applicano tutte le previsioni di
cui al predetto Decreto

- **l'obbligo** di indicare per iscritto il termine e le ragioni della sua apposizione
- **i divieti, la disciplina** della proroga,
- **le sanzioni previste** per il mancato rispetto degli intervalli prescritti in caso di successione di contratti

Dirigenti di più aziende e a prestazione ridotta in una sola azienda



Se coesistano specifiche condizioni

Altrimenti è considerato libera professione

- un rapporto continuativo con il datore di lavoro per un'attività riguardante l'azienda nel suo complesso
- un vincolo di concreta dipendenza
- una remunerazione periodica

è prevista per il dirigente (art. 4 CCNL) la possibilità di svolgere le sue funzioni nei confronti di più datori di lavoro

Ogni singolo rapporto deve essere regolato distintamente per gli aspetti retributivi e alla fruizione del periodo feriale

lo stipendio deve essere concordato direttamente tra le parti

*Purché ricorrano le predette condizioni (art. 5 CCNL)
è possibile applicare anche ai dirigenti di un'unica azienda agricola
un contratto di lavoro a tempo parziale.*

Apprendistato professionalizzante

Art.49 e seg del D.l.s n.276/2003 dal 26/03/07 anche in ambito agricolo

Può essere attivato

con soggetti tra i **18 e i 29** anni

con abbassamento dell'età a **17** anni per i
soggetti in possesso di una qualifica
professionale conseguita ai sensi della
Legge 53 del 2003

Aspetti formativi specifici

**Prevedono 120 ore di
formazione**

ridotte a 80 se:

➤ possiede titolo di studio collegato al
profilo professionale da conseguire

Profili formativi

individuati dalla CCN

Elenco competenze tecnico/professionali generali
e specifiche

a pag. 81 della dispensa

aggiornati e integrati dalla CCN, con il supporto
tecnico di AGRIFORM, (l'Ente di analisi sui
fabbisogni formativi in agricoltura.)

Apprendistato professionalizzante/2

Formazione Formale

(professionalizzante)
ha come obiettivo conseguire

competenze in aree:

- **multifunzione**
- **di produzione animale e vegetale**

coinvolgendo i **profili formativi di addetto:**

- **alla conduzione macchine agricole**
- **a impresa multifunzionale e ad aziende:**

- ✓ lattiero-casearie
- ✓ di allevamento
- ✓ vitivinicole
- ✓ orto floro frutticole

- da **24 a 60 mesi** (area di inquadramento)

- **trattamento retributivo** varia a seconda:

- ✓ dell'area di inquadramento
- ✓ della divisione in 3 periodi della durata contratto

Durata del rapporto

L'apprendista può essere soggetto a un periodo di prova nelle stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato

Contratto di inserimento

È possibile procedere alla stipula di
contratto di inserimento (art. 12 CCNL)
(art. 54-59 D.lgs n. 276/2003)



per adattare tramite **un progetto individuale** particolareggiato, le competenze dell'operaio agricolo alle esigenze dell'azienda

trovano applicazione i benefici normativi e contributivi previsti per la generalità dei settori produttivi

con finalità di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro

Lavoro in somministrazione

(art. 15 CCNL)

trova applicazione per il datore di lavoro agricolo che conclude un regolare contratto con un
agenzia abilitata

(artt. 20-28 e 86, c. 3 - D,Lgs. 276/2003) (Circ. Min. Lav. n. 7 del 22-2-2005)



Per gli **IMPIEGATI** si può ricorrere al lavoro somministrato
per le attività di cui nell'allegato D del CCNL che ne consente il ricorso qualora ricorrano cause di
carattere:

- **tecnico**
- **produttivo**
- **organizzativo o sostitutivo**

anche se riferibili all'attività ordinaria
dell'impresa agricola

Ogni agenzia deve darne
comunicazione
all'Osservatorio Regionale
entro 10 giorni dall'attivazione
del contratto di
somministrazione



**Non possono essere "somministrati" i
lavoratori con qualifica dirigenziale**

Limiti di utilizzo

Per i lavoratori somministrati
l'impresa agricola :

non può ricorrere a **più di due**
unità lavorative

può utilizzare un numero di lavoratori somministrati pari
al **15 % delle unità risultanti dal rapporto tra il**
totale delle giornate di lavoro effettuate nell'anno
precedente **e una unità equivalente** pari a **270**
giornate

il risultato, arrotondato per eccesso, costituisce il
massimo numero di operai somministrati,
utilizzabile mediamente in ogni trimestre

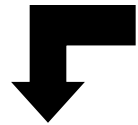
Per gli operai somministrati le
agenzie sono obbligate ad un
versamento aggiuntivo

pari al **4%** per "**fondi per la formazione**"
(artt. 12 e 25 – D.Lgs. 276/2003)



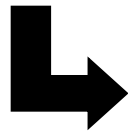
L'inquadramento previdenziale e le agevolazioni contributive per l'agenzia di
somministrazione sono le stesse cui ha diritto l'azienda agricola che utilizza in
concreto il lavoratore somministrato

Svolgimento del Rapporto di Lavoro



diritti ed agli obblighi contrattuali che
incidono concretamente
sull'organizzazione delle attività
lavorative

passando in rassegna i principali
istituti normativi



e i conseguenti riflessi economici.

Periodo di prova

*condizione sospensiva
(art.8 CCNL)*



deve essere inserita in forma scritta nel contratto di lavoro



può corrispondere a:

- massimo di **quattro mesi** per gli **impiegati** inquadrati nella prima, seconda e terza categoria
- di **due mesi** per le categorie restanti



Per i dirigenti (art.6 CCNL) il periodo di prova può essere previsto al massimo per sei mesi

Orario di lavoro

*i dirigenti e i quadri
(equiparati grazie alla dispos.
dell'art. 18 del CCNL)*



sono esclusi dalla normativa in materia di durata della prestazione lavorativa



L'articolo 19 del CCNL

prestazione lavorativa degli impiegati è fissata

❖ **39 ore settimanali, pari a 6,30h al g su 6 gg,**

con possibilità (art3 c 2 del D.l. 8/04/03 n.66) che l'orario possa essere computato anche come media per max 1 anno



❖ a livello territoriale l'orario di lavoro può essere distribuito, per una o più settimane, in misura superiore, con un limite di 44 ore sett

❖ ai fini del computo **non vanno presi in considerazione** i periodi di assenza per ferie e malattia

❖ **la variabilità** dell'orario ordinario settimanale, **è consentita** nel limite di 75 ore annue.



Contratti Provinciali hanno la facoltà di prevedere una distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni o una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro nella giornata del sabato.

Lavoro straordinario



*È da definirsi “straordinario”,
il lavoro eseguito oltre
le 39 ore settimanali*



Si può ricorrere al lavoro straordinario nel
limite di due ore giornaliere e dodici
settimanali

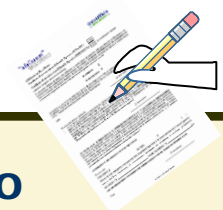
è ammesso anche oltre i limiti settimanali previsti
in un periodo non superiore a quattro mesi

per:

- ❖ **eccezionali esigenze tecnico-produttive** non fronteggiabili con l’assunzione di nuovi lavoratori ed eventi di forza maggiore
- ❖ **eventi particolari**, quali ad esempio la partecipazione dell’azienda agricola a mostre e fiere.



il datore di lavoro che occupi più di 10 dipendenti **è tenuto ad effettuare** apposita comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro entro 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento per il calcolo della media



Banca delle ore

(CCNL art.20)



un'intesa sindacale finalizzata ad armonizzare l'orario di lavoro con l'obiettivo di realizzare un equilibrio tra tempo professionale e tempo di vita sociale

consente



di percepire per le h di lavoro straordinario svolto la sola maggiorazione retributiva e di usufruire di riposi compensativi per le ore lavorate



che potranno essere fruiti compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda



Il funzionamento della Banca ore è disciplinato dalla contrattazione territoriale, alla quale il contratto nazionale fa esplicito rinvio

Riposo settimanale, Lavoro festivo e notturno

(CCNL art.21)

**I quadri e gli impiegati
hanno diritto**

a un riposo settimanale pari a 24 h consecutive, da far coincidere normalmente con la domenica

**prestazione di lavoro
domenicale**

- **spetta maggiorazione**
- **un riposo compensativo di 24 ore**
- **Se straord e notturno**
(dalle ore 20,00 alle ore 5,00)
verranno corrisposte le relative percentuali di **maggiorazione previste**





Ferie

(CCNL art.23)

La misura annuale delle ferie per gli impiegati è pari a 30 gg lavorativi

settimana lavorativa di 5 gg ➡ il 6° g lavorativo non è considerato festivo né agli effetti di straordinari né per le ferie.

- **dovrebbero essere continuative** ma il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare periodi brevi non inferiori a 15 gg
- è facoltà del lavoratore **scegliere i periodi di ferie**
- **le ferie non fruite** entro l'anno di spettanza devono essere godute dal lavoratore **entro il mese di marzo dell'anno successivo**
- **il dirigente**, ha diritto per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda a un periodo di ferie non **inferiore a 30 gg**
- **le festività ricadenti all'inizio**, durante ed al termine del periodo di ferie debbono essere aggiunte al numero dei gg di ferie stabiliti

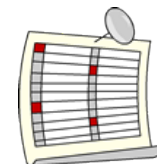


E Il datore di lavoro, (art. 13 CCNL) che sentite le indicazioni del dirigente e tenuto conto delle esigenze aziendali, fissa il periodo di fruizione delle ferie

Permessi

**matrimonio
art. 24 CCNL**

- **l'impiegato** ha diritto a un permesso di **18 gg**
- **il dirigente** ha diritto a un permesso **di almeno 20 gg**



**motivi straordinari o
familiari**

- **agli impiegati di 3 gg annui,**
- **Sono previsti** (*art. 26 CCNL*)
con alcune limitazioni e purché venga assicurato il normale andamento aziendale,
**specifici permessi per corsi di studio per la
"Formazione continua", istituiti dagli organismi
accreditati presso le Regioni**



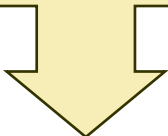
in materia di congedi per la formazione (art. 27 CCNL) si applicano – sempre con alcune limitazioni negoziali – le disposizioni di legge di cui all'articolo 5 della Legge numero 53 del 2000

Trasferimento



*Alle condizioni stabilite
dall'art. 2103 del cc e dalla Legge 300/1970*

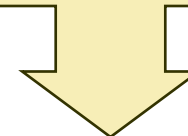
impiegato
(Art. 45 CCNL)



- ❖ deve essere **comunicato** con raccomandata
- ❖ deve **riportare l'indicazione** dei motivi
- ❖ **preavviso** è
 - se la località è sup a 500 Km **4 mesi**
 - se la distanza è inf a 500 Km **2 mesi**



dirigente
(art. 16 CCNL)



deve essere **comunicato** almeno **2 mesi** prima con raccomandata

Aspettativa

art.46 CCNL

imprese con più di 5
impiegati su richiesta
del lavoratore

- ❖ un periodo di **aspettativa** non retribuita da trenta gg fino a 6 mesi,
- ❖ **max 6 mesi** in 5 anni per ogni lavoratore

- ❖ **non vi è obbligo** di retribuzione e non decorre l'anzianità di servizio
- ❖ **può beneficiarne** un impiegato alla volta, salvo condizioni di miglior
- ❖ **Il datore di lavoro è tenuto** a rilasciare una comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta



impiegati chiamati a funzioni pubbliche
elettive o a cariche sindacali



disposizioni dell'art 31 della Legge 20/05/70 n.300
e successive modifiche ed integrazioni



Per i dirigenti (art.28 CCNL), nelle aziende che ne abbiano in forza più di 5, può essere concessa aspettativa nei termini e con le modalità in vigore per gli impiegati.

Retribuzione



Riflessi economici

Retribuzione base: impiegati e quadri

impiegati (art.28 CCNL) è composta

- ❖ dal minimo di stipendio definito su base nazionale,
- ❖ dall'indennità di contingenza bloccata,
- ❖ dall'elemento distinto della retribuzione
- ❖ e dagli scatti d'anzianità maturati nel corso del rapporto di lavoro.
- ❖ minimo di stipendio integrativo territoriale, fissato dalla contrattazione provinciale, (art. 65 del CCNL)
- ❖ I minimi nazionali di retribuzione lorda mensile, ai quali vanno aggiunti i minimi provinciali, pari ad:
 - euro 1.332,43 per la prima categoria e per i quadri,
 - 1.209,53 per la seconda, 1.107,75 per la terza,
 - 1.040,24 per la quarta,
 - 993,69 per la quinta
 - 943,73 per la sesta e ultima categoria



quadri ➡

**Paga base impiegati + un'indennità mensile lorda di "funzione"
pari a euro 170,00 per 14 mensilità**



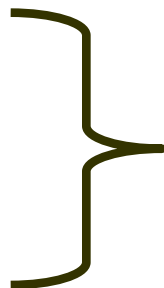
Per il computo delle altre indennità economiche contrattuali, la paga giornaliera e quella oraria si ottengono dividendo lo stipendio base mensile rispettivamente per 26 e per 169.

Retribuzione: personale al primo impiego

È possibile per i primi 15 mesi (art. 13 CCNL)

retribuire gli impiegati assunti con un importo lordo

- **al 70%** per i primi 5 mesi
- **al 80%** dal 6 al 10° mese
- **al 90%** dal 11° al 15° mese



del corrispondente stipendio contrattuale mensile pieno, in ragione di ogni terzo di durata del rapporto.



Successivamente, il dipendente andrà a percepire il 100% dello stipendio

Retribuzione: dirigenti

**lo stipendio base mensile
spettante ai dirigenti**
(art. 8 CCNL)



Euro 3.315,00
(1/01/2008)



**Il datore di lavoro ha facoltà di
fornire al dirigente che esplica la
sua attività di lavoro presso una
sola azienda agricola
un'abitazione**

**il datore di lavoro deve operare, sulla retribuzione netta
del dirigente, una trattenuta mensile di 15,00 euro**

Cointeressenza

(art. 29 CCNL impiegati e art. 9 CCNL dirigenti)

è convenuto per un maggior rendimento aziendale e di collaborazione tra le parti

➤ può coinvolgere i dirigenti e gli impiegati che:

- abbiano funzioni direttive
- risultino addetti alle colture ed agli allevamenti

➤ va concretizzato in forma scritta



lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non può essere inferiore a quello previsto dal CCN e dai contratti territoriali



il dirigente non può essere inferiore alla retribuzione minima prevista dall'art. 8 del CCNL.

Scatti d'anzianità

impiegati (art. 31 CCNL)

dirigenti (art. 12 CCNL)

spetta per ogni biennio di
anzianità, un aumento
retributivo mensile

- € 33,05 per la prima categoria
- € 29,44 per la seconda
- € 26,86 per la terza
- € 24,79 per la quarta
- € 23,76 ed € 22,21 per la 5 e 6 categoria

per ogni biennio d'anzianità spetta invece
una maggiorazione della retribuzione mensile
nella misura di **€ 72,30**



Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti per tutte le categorie di lavoratori nel
numero massimo di dodici

nel caso di passaggio ad una categoria superiore o a funzioni dirigenziali

- conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati
- avrà diritto alla loro rivalutazione



L'assegno "ad personam" per impiegati e quadri



ne hanno diritto impiegati e quadri assunti
prima dell'agosto del 1988

- **determinato** in cifra fissa dalla contrattazione integrativa territoriale
- **dovuto** per ex titolo di studio
- **varia** a seconda del livello d'istruzione conseguito
- **resta bloccato** e non è suscettibile di modifiche da parte della contrattazione collettiva



continua a trovare corrispondenza per dodici mensilità, solo nei confronti degli impiegati in servizio alla data del 1 agosto 1988 che ne avevano diritto

Lavoro straordinario, festivo, notturno

(articolo 38 CCNL)

Le percentuali di maggiorazione spettanti agli impiegati agricoli per prestazioni di lavoro straordinarie, festive e notturne sono

30%	➡	lavoro straordinario
50%	➡	festivo e notturno
60%	➡	straordinario festivo
65%	➡	lavoro festivo notturno



Diverse percentuali di maggiorazione possono essere stabilite a livello territoriale.

Lavoro straordinario, festivo, notturno -particolarità

Per talune categorie impiegatizie lo svolgimento della prestazione lavorativa **non consente l'osservanza** dell'orario di lavoro nei termini



corresponsione di una particolare indennità a titolo di corrispettivo per le causali citate



Il lavoratore può optare per il percepimento delle sole maggiorazioni

- rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa
- da erogarsi nel mese di aprile o al termine dei periodi dell'anno in questione

maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi

- utilizzabili compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda entro i termini
- nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione territoriale della Banca ore
- se non goduti entro i termini previsti, deve essere corrisposta retribuzione ordinaria per le ore accantonate

Tredicesima e quattordicesima

impiegati (*art. 32 CCNL*) **dirigenti** (*art. 11 CCNL*)
hanno diritto

13a mensilità



percepita nel mese di dicembre

14a mensilità



percepita nel mese di agosto



In caso di cessazione del rapporto, il calcolo dei dodicesimi delle mensilità aggiuntive deve essere rapportato alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

Mezzi di trasporto – rimborso spese



il datore di lavoro è tenuto a fornire
all'impiegato (*art. 34 CCNL*) o al dirigente (*art. 8 CCNL*),
un mezzo di trasporto per lo svolgimento delle mansioni

Utilizzio un mezzo di proprietà



**Compenso determinato dalla
contrattatazione** e in base delle tariffe
ACI e costo km

Per particolari mansioni svolte è previsto l'utilizzo
di mezzo proprio per raggiungere il luogo di
lavoro

➤ **quinto del prezzo** della benzina per
ogni km percorso

oppure

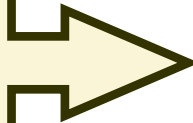
➤ **costo relativo all'abbonamento**
mensile, se il tragitto è assicurato da un
servizio di trasporto pubblico



Per il solo dirigente, nel caso in cui l'azienda non gli fornisca il mezzo, ed egli utilizzi un mezzo di sua proprietà, **sorge il diritto ad un compenso** sotto forma di rimborso spese, da concordare direttamente con il datore di lavoro tenuto conto del tipo di mezzo e delle tariffe ACI.

Trasferte – rimborso spese

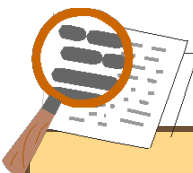
spese per vitto, alloggio e di viaggio in genere per motivi di servizio



art. 35 CCNL

Rimborsate:

- dietro presentazione di idonea giustificazione
- entro il mese in cui vengono sostenute
- maggiorazione del 25% per piccole spese non documentabili



Le indennità di trasferta (art. 65, lett.h del CCNL) sono determinate dalla contrattazione di secondo livello.

Per i dirigenti le eventuali forfetizzazioni sono definite direttamente tra le parti

In caso di trasferimento



Impiegato (*Art. 45 CCNL*)

rimborso delle spese sostenute, con **maggiorazione del 15%.**

Dirigente (*Art. 16 CCNL*)

rimborso delle spese sostenute con **maggiorazione del 10%.**

Indennità di cassa e polizza portavalori



art. 33 CCNL

impiegato che svolge la mansione di cassiere con responsabilità e relativo rischio sugli ammanchi



ha diritto a percepire una specifica
indennità mensile lorda,
denominata di **"cassa"** pari a **38,73**
€ per dodici mensilità



*Il datore di lavoro è inoltre obbligato a tutelare l'impiegato che svolge mansioni di portavalori di somme di denaro in contanti,
attraverso l'accensione di una apposita polizza assicurativa*