CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEI QUADRI ED IMPIEGATI AGRICOLI DI VERONA

CONFAGRICOLTURA
FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI
CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI
VERONA

CONFEDERDIA
FAI CISL
FLAI CGIL
UILA UIL
VERONA

(1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2029)

Il giorno 15 giugno 2026 a conclusione delle trattative intercorse per il rinnovo dell'accordo integrativo provinciale al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli stipulato il 18/06/2024

tra

- Confagricoltura Verona, rappresentata dal Presidente Alberto De Togni assistito dal direttore Dino Boni e dalla responsabile dell'ufficio sindacale Laura Galvani;
- Federazione Provinciale Coldiretti, rappresentata dal Presidente Alex Vantini, assistito dal Vice Presidente Giacomo Beltrame da Maria Assunta Casato responsabile Ufficio Relazioni Sindacali;
- Confederazione Italiana Agricoltori, rappresentata dal Presidente Mirko Sella e dal Direttore Marta Turolla;
- CONFEDERDIA rappresentata dal Presidente Claudio Paitowsky;
- FAI - CISL rappresentata dal Segretario Provinciale Matteo Merlin assistito da Maurizio Tolotto;
- FLAI - CGIL rappresentata dalla Segretaria Provinciale Maria Pia Mazzasette assistita da Thomas Bonfante;
- UILA - UIL rappresentata dal Segretario Provinciale Daniele Mirandola assistito da Alberto Arcozzi

è stato stipulato il presente Accordo per la provincia di Verona integrativo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri e gli impiegati agricoli

ART. 1 - OGGETTO DELL'ACCORDO

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutte le aziende esercenti le attività previste dall'art. 1 del CCNL del 18/06/2024.

ART. 2 - CLASSIFICAZIONE DEI QUADRI E DEGLI IMPIEGATI

A) Definizione della figura dei «Quadri»

In applicazione dell'art. 2 della legge 13.5.1985 n. 190, sono considerati «quadri» quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'impresa con discrezionalità di iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.
Ciò premesso, appartengono alla categoria dei «quadri» quei lavoratori che, nell'ambito della l° categoria degli impiegati agricoli, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.
Si riconosce pertanto, la qualifica di «quadro», a quegli impiegati che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento ed organizzazione delle attività e del personale e che svolgono funzioni e compiti di rilievo.
A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

Indennità di funzione
Esclusivamente per i quadri assunti prima del 1° gennaio 2006, l'indennità di funzione stabilita dal CCNL sarà integrata di € 30,00. Per gli impiegati che a decorrere dal 1gennaio 2006 assumono la funzione di quadro e i quadri assunti a decorrere dal 1gennaio 2006, l'indennità di quadro è determinato dal vigente CCNL.

Tale indennità è da corrispondersi per 14 mensilità.

Variazione di mansioni e di qualifica
In base all'art. 6 della Legge n. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di «quadro» da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di «quadro» diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

Responsabilità civile verso terzi
Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare, con onere a proprio carico, i propri dipendenti dell'area quadri, contro i rischi di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali.
A tal riguardo lo stesso datore di lavoro dovrà stipulare una polizza assicurativa entro un mese dalla stesura del nuovo CCNL, i cui massimali e le correlative quote di premi a carico della azienda saranno formalizzate in apposita separata convenzione.

B) Definizione della figura di impiegati:

Gli impiegati agricoli si classificano in cinque categorie, comprendenti gli impiegati di concetto e 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 ed apporto di iniziativa.

1^ Categoria
Appartengono a questa categoria gli impiegati che, non investiti dei poteri o delle incombenze propri del dirigente, collaborano direttamente con il titolare e con il dirigente della impresa, o con il Consiglio di Amministrazione o chi per esso se trattasi di società cooperativa, all'organizzazione e gestione generale, tecnica e/o amministrativa e/o commerciale dell'azienda con autonomia di concezione e di gestione del settore o dei settori a loro affidati e poteri di iniziativa.

Profili
- Direttori ed altre figure impiegatizie, con analoghe caratteristiche e funzioni, direttore del Centro Elaborazione Dati.
  Per quanto riguarda in particolare le Società Cooperative, i profili possono essere: direttori tecnici, direttori commerciali, direttori amministrativi. Le tre funzioni possono anche essere cumulate dalla stessa persona.
- Capo servizio commerciale dipendente da associazioni produttori:
  è addetto alla cura dei rapporti commerciali con i clienti di alto livello, egli con l'apporto della propria iniziativa e professionalità, cura l'esecuzione dei contratti di ampia portata su indicazione della direzione.

Rientrano nella 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 direttore ed ai quali siano affidate dal medesimo titolare dell'impresa poteri ed incombenze propri di detta l^ 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 l^ Categoria quegli «Enologi» che collaborano direttamente con il titolare dell'impresa e con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore e che provvedano, quindi, a tutte le operazioni concernenti la produzione di

vino o di altre bevande alcoliche.

2^ Categoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, con riferimento alle direttive generali impartite dal titolare della impresa o chi per lui o dal dirigente o dal direttore con relativa autonomia di iniziativa conseguente alle mansioni loro affidate, esplicano nel ramo tecnico e/o amministrativo funzioni di concetto inerenti alla attività aziendale.

Profili

Agenti, cioè gli impiegati che dispongono in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l' esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvedono su autorizzazione del datore di lavoro o del dirigente e del direttore o da chi per lui agli acquisti dei mezzi di produzione ecc., alle vendite del bestiame, provvedono altresì, su autorizzazione del datore di lavoro o chi per lui alla assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio; sono incaricati alla tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici nonché degli adempimenti relativi alla stesura delle buste paga.

Enologo, provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcooliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi della 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.
Entrano in questa categoria anche i periti enologi con responsabilità di cantina.

Capireparto e capicontabili, cioè gli impiegati che con riferimento alle direttive generali impartite dal titolare dell'impresa o dal dirigente o dal direttore, con apporto di iniziativa tecnica e/o amministrativa, collaborano nell'attuazione organizzativa di settori o reparti.
Più precisamente, ai capireparto appartengono quegli impiegati di cooperative agricole che per la specifica e chiara preparazione e competenza professionale seguono l'attività e la gestione di un reparto con diretta ed unica responsabilità anche dei macchinari, vigilano sulla attività degli operai, sono tenuti anche alle registrazioni relative al movimento delle merci in entrata o in uscita dal reparto.
Ai capi ufficio contabili appartengono gli impiegati ai quali venga affidata, oltre alle registrazioni contabili che vanno dalla compilazione delle prime note in partita doppia alla redazione dei rendiconti finali, anche l'applicazione, con diretta ed unica responsabilità, delle disposizioni legislative e contrattuali e lo svolgimento delle pratiche aziendali riguardanti istituti ed enti.

Capo zona di Associazione Produttori, è l'impiegato che prende disposizioni dalla direzione e può sovraintendere alla organizzazione ed alla esecuzione dei vari aspetti associativi periferici in zone delimitate.

Capo ufficio commerciale dipendente da associazioni produttori: è colui che coadiuva il capo del servizio commerciale e il direttore nell'espletamento delle sue funzioni e viene dagli stessi delegato al perfezionamento di operazioni commerciali.

Capo ufficio commerciale dipendente da cooperative: si tratta di impiegato che coadiuva il direttore nella parte commerciale dell'azienda, con delega del diretto superiore anche di iniziativa nel settore vendite.

Capo ufficio tecnico di Associazione Produttori: propone indirizzi tecnico produttivi, sovraintende alla loro esecuzione e trasmette le direttive agli impiegati tecnici periferici. Si cura anche della ricerca applicata e della sperimentazione.

Operatore di sistema: è colui il quale ha le responsabilità del centro, conosce il funzionamento del parco meccanografico ed è in grado di operare piccole modifiche al programma su disposizione del programmatore.

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

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. 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 ed i supporti relativi.

3^ Categoria

Appartengono a questa categoria gli impiegati che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e quindi senza abituali autonomie e poteri di iniziativa, esplicano mansioni di concetto nel ramo tecnico e/o amministrativo in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1996 i due profili retributivi previsti per la terza categoria, assunti prima e dopo il 1° marzo 1987, vengono unificati.

Profili

Sottoagenti: cioè gli impiegati che in riferimento al piano di coltivazione prestabilito dal datore di lavoro o da chi per lui, seguono l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente, provvedendo su incarico del datore di lavoro o del direttore o di chi per lui alla assunzione ed ai licenziamenti del personale operaio, sono incaricati della tenuta dei primi libri contabili e dei libretti colonici, provvedendo, in subordine all'attività prevalente ed al complesso dell'attività aziendale, per specifico incarico del datore di lavoro o di chi per lui, ad acquisti o a vendite dei prodotti.

Contabili: cioè gli impiegati che sono incaricati delle registrazioni contabili che vanno dalla compilazione delle prime note alla redazione dei rendiconto finali e delle buste paga ed adempimenti conseguenti.

Impiegati amministrativi e commerciali, aiuto enologo e corrispondente in lingue estere

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la figura del contabile è considerata, ai fini della qualifica, impiegato di 3^ categoria; pertanto, tutti gli impiegati assunti alla data della stipula del presente accordo integrativo percepiranno lo stipendio previsto per la figura del sotto-a gente.

La differenziazione attualmente in vigore per la figura del contabile rimane, quale condizione di miglior favore, per gli impiegati contabili già in forza all'azienda alla data della firma del presente accordo.

Venditori: sono quelli che si dedicano abitualmente all'interpello della piccola e media clientela, al ricevimento delle ordinazioni da parte dei clienti della azienda o della cooperativa, provvedono anche a dare le necessarie disposizioni per le consegne e possono riscuotere anticipi sulle forniture.

Impiegati tecnici: si tratta di impiegati che al servizio di cooperative o di associazioni di produttori con limitata autonomia forniscono ai soci l'assistenza tecnica nelle coltivazioni o negli allevamenti oggetto dell'attività sociale e coinvolti con essa.

4^ Categoria
Appartengono a questa categoria gli impiegati che, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati di concetto, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo di operazioni colturali e di lavorazione dei prodotti, vigilano sulla disciplina dei dipendenti e sulla loro attività, assegnando lavori agli operai. Rispondono altresì delle attività cui sono specificatamente preposti, nonché dei materiali, mezzi, documenti, ecc. ricevuti in consegna.

Profili
Assistenti, castaldi, aiuti-enotecnici, analisti, disegnatori tecnici magazzinieri anche di aziende vitivinicole, primanotisti, aiuto-contabili, operatore di terminale e figure analoghe.

Operatore di terminale: è colui il quale conosce il funzionamento del terminale, lo sa gestire ed immette nel calcolatore fatti amministrativi e dati contabili con le procedure indicate dall'operatore di sistema, dal consulente del centro o dal programmatore.

5^ Categoria
Appartengono a questa categoria gli impiegati che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa. Al personale assunto di primo impiego ed inquadrato in questa categoria deve essere corrisposta, limitatamente al primo biennio di servizio, una retribuzione mensile inferiore al 10% a quella prevista nel presente accordo.

Trascorso il biennio, tale personale ha diritto alle retribuzioni previste dal presente accordo integrativo per la detta categoria, l'anzianità di servizio, ad ogni effetto, decorre dalla data di assunzione.

Profili
Dattilografi, stenografi, perforatore e videatore, applicati e figure analoghe, Terminalista Centro Elaborazione Dati addetto alla acquisizione dati, uscieri, fattorini e commessi (ex 6 categoria) accordo 10 gennaio 1996.

Perforatore e videatore: è l'impiegato che opera esclusivamente per la immissione dei dati.

6^ Categoria
Per la provincia di Verona come da accordo del 10/01/1996 la presente categoria è stata abolita con decorrenza 01/01/1996 con assorbimento dei profili attivi in tale data alla 5' categoria e relativo adeguamento retributivo.

Nota a verbale
Resta comunque inteso che, qualora l'impiegato con una determinata qualifica venga adibito a lavori propri della categoria superiore solo occasionalmente, esso non acquisisce diritto alla qualifica superiore, fermo restando quanto previsto all'art. 17 lettera C del CCNL 23 febbraio 2017.
Sono fatte salve tutte le figure impiegatizie ed il relativo inquadramento disciplinate e previste dal CCNL anche se non espressamente richiamate negli inquadramenti di categoria sopra individuati.

ART. 3 – RETRIBUZIONE

Le parti stabiliscono che venga corrisposto un aumento retributivo pari al 5,2% da applicare

alle retribuzioni tabellari di ciascuna categoria con decorrenza 1°giugno 2026 e da erogarsi con la mensilità di giugno 2026.

Retribuzione Variabile

Le parti confermano altresì la stabilizzazione dell'applicazione di una retribuzione annuale variabile, introdotto con l'accordo del 01/10/2018, erogata secondo i criteri e la disciplina di cui ai premi di produttività ai sensi dell'art. 1, comma 188 Legge 28/12/2015 n.208 e successive circolari applicative, tra cui la circolare n.28/E del 15/06/2016 dell'Agenzia delle Entrate.

Si conferma pertanto idoneo per il settore agricolo per la provincia di Verona il seguente indice: MOL/VA di bilancio (Margine Operativo Lordo diviso per il Volume d'Affari) valutato anche in relazione e/o unitamente al rapporto tra costi effettivi e costi previsti. Il MOL andrà così calcolato: Fatturato detratti i costi d'acquisto e i costi del personale.

In caso di risultato positivo dell'indice MOL/VA, saranno erogate, con decorrenza 01/09/2026 agli impiegati occupati nell'anno di riferimento, come sotto individuati, le seguenti somme adeguate come da rinnovo del 15/06/2026

MOL/VA	>0,30 ≤ 0.40	220,00 (euro)
MOL/VA	>0.40 ≤ 0.50	294,50 (euro)
MOL/VA	> 0.50	363,00 (euro)

Sono fatti in ogni caso salvi accordi aziendali di erogazione di premi di produttività migliorativi seppur nel limite massimo fissato dalla legge.

L'erogazione della retribuzione variabile avverrà con la mensilità di settembre.

Per gli Impiegati non occupati per l'intero anno solare, l'azienda erogherà i ratei di retribuzione variabile proporzionali al periodo di occupazione.

Le aziende potranno utilizzare lo strumento predisposto da Agri.Bi. Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese, per effettuare il conteggio con modalità telematiche.

In caso insorgessero discussioni tra azienda e lavoratore in merito alla determinazione della retribuzione variabile, i soggetti interessati, anche singolarmente, potranno richiedere un incontro alle parti firmatarie del presente accordo per tentare di comporre bonariamente la vertenza insorta.

Indennità

A) Indennità di cassa

Agli impiegati cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggiore impegno professionale richiesto, una indennità mensile**.**

Detta indennità compete sia agli impiegati che svolgono tale mansione in via esclusiva, sia a coloro che la svolgono congiuntamente ad altre mansioni purché, in questo ultimo caso, non si tratti di mansione occasionale ma di carattere continuativo nel corso del rapporto di lavoro.

L'indennità è corrisposta per dodici mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e nella sua misura mensile non è frazionabile. L'impiegato porta valori di somme di denaro in contanti, deve essere coperto da una garanzia assicurativa contro i rischi di tale trasporto.

Tale indennità non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione. Essa è pari ad € 45,00 ed è da intendersi comprensiva di quanto stabilito dal CCNL.

B) Indennità per i corrispondenti in lingue estere

Agli impiegati con diploma in lingue estere che, nell'espletamento delle proprie mansioni parlano e scrivono correntemente una o più lingue straniere, verrà riconosciuta una indennità mensile di euro 58,03 per quattordici mensilità.
La padronanza di una lingua straniera correntemente e correttamente parlata e scritta da parte di impiegati d'ordine che lavorano in aziende che abitualmente usufruiscono di questa capacità comporta un aumento nel trattamento mensile di qualifica di euro 58,03 per quattordici mensilità.

C) Indennità per gli impiegati cui è affidato l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi del T.U.81/2008

Agli impiegati cui è affidato l'incarico di responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi del T.U. 81/2008 è riconosciuta una indennità mensile nella misura di euro 67,00.
Tale indennità è corrisposta per dodici mensilità e non fa parte, a tutti gli effetti, della retribuzione.

D) Indennità rapporti di lavoro a tempo parziale

Ad integrazione del 7° comma dell'art. 11 del CCNL, a tutti gli impiegati con più rapporti di lavoro a tempo parziale, presso più aziende agricole, con sviluppo orario orizzontale, è riconosciuta una indennità oraria lorda pari ad euro 0,55, qualora le aziende distino tra loro più di 10 Km. Ogni azienda corrisponderà l'indennità per le ore di propria competenza

E) Premio di continuità di servizio

A decorrere dal ventiseiesimo anno di servizio e per ogni ulteriore biennio prestato presso la medesima azienda, all'impiegato verrà corrisposto un premio lordo di continuità di servizio come da accordo del 8 aprile 2010.
Il premio di continuità di servizio a decorrere dal 01/08/2022 è pari a:
1° livello euro 370,00
2° livello euro 330,00
3° livello euro 300,00
4° livello euro 278,00
5° livello euro 268,00

Per gli impiegati che alla data del 01/04/2010 avevano un'anzianità di servizio presso la stessa azienda superiore ai 26 anni, indipendentemente dalla data di maturazione, il premio di continuità di servizio decorre dal mese di aprile 2010.

F) Banca ore

Ai sensi dell'art. 20 del CCNL per i quadri e gli impiegati agricoli, è istituita in via sperimentale, durante la vigenza del presente contratto provinciale, la "banca ore" per il

recupero del lavoro straordinario mediante riposi compensativi per un numero massimo di 30 ore annue.
Il lavoratore ha facoltà, entro il mese di gennaio di ciascun anno, di chiedere al datore di lavoro la possibilità di istituire la propria Banca Ore, che se autorizzata, potrà utilizzare per riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.
Il recupero delle ore straordinarie mediante riposi compensativi dovrà avvenire entro il 31 marzo dell'anno successivo.

ART. 4 – ABITAZIONI ED ANNESSI

Quando le parti abbiano convenuto che l'impiegato al servizio esclusivo di una sola azienda debba risiedere nell'azienda stessa, il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato un'abitazione decorosa, fornita di luce, nonché orto e pollaio, porcile e 6 quintali di legna fresca, riducibili del 20% se trattasi di essenza forte.
Qualora l'impiegato usufruisca in tutto o in parte dell'abitazione in azienda, il datore di lavoro ha diritto di trattenere sullo stipendio, per dodici mensilità, all'atto del pagamento di questo, l'importo mensile di € 7,75. Nulla spetta all'impiegato che per propri motivi non usufruisce dell'abitazione messa a disposizione dal datore di lavoro.

ART. 5 - TITOLO DI STUDIO

Gli impiegati con diploma di laurea o di scuola media superiore, assunti prima del 1° agosto 1988 hanno diritto per tali titoli di studio ad un compenso in cifra fissa in aggiunta allo stipendio base mensile. I valori dei titoli di studio, già determinati in cifra fissa, restano bloccati nelle rispettive misure e sono corrisposti, come "assegni ad personam", unicamente agli impiegati in servizio alla data del 1° agosto 1988 che ne abbiano diritto.

Categoria	Diploma	Laurea
1 categoria	€ 45,71	€ 68,30
2 categoria	€ 42,80	€ 63,94
3 categoria	€ 39,65	€ 59,21
4 categoria	€ 36,88	€ 55,06
5 categoria	€ 33,16	€ 49,48

Specifica: Impiegati amministrativi e tecnici non di campagna

LAUREATI: possessori di qualsiasi diploma di laurea

DIPLOMATI**:** possessori di maturità o di scuola media superiore.

Con decorrenza 1° gennaio 1998 agli impiegati agricoli in possesso di attestati di frequenza di Corsi di specializzazione riconosciuti da Enti pubblici territoriali è riconosciuta una indennità aggiuntiva pari a € 14,50 per dodici mensilità.

ART. 6 - MEZZI DI TRASPORTO

Il datore di lavoro è tenuto a fornire all'impiegato, nei casi in cui sussista una reale necessità, un efficiente mezzo di trasporto ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni

affidategli.
Agli impiegati, nel caso di mancata fornitura del mezzo di trasporto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli, si riconosce un rimborso chilometrico come indicato dalle tabelle ACI, per un'autovettura di cilindrata massima di 1200, con percorrenza di 15.000 chilometri annui.
È inoltre prevista l'attivazione da parte dell'azienda della polizza KASCO, nel caso in cui l'impiegato percorra con il proprio automezzo più di 10.000 chilometri annui per conto dell'azienda.

ART. 7 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali. Tale orario settimanale deve essere distribuito in non più di cinque giornate e mezzo.
Tuttavia, è consentito a livello aziendale, previa individuazione di talune figure impiegatizie, tenuto conto della particolare caratteristica delle mansioni svolte e compatibilmente con le esigenze aziendali, prevedere la distribuzione dell'orario settimanale, anche per un periodo limitato dell'anno, in cinque giorni. Nel caso di orario settimanale strutturato su cinque giorni, l'orario sarà di 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì, di 7 ore il Venerdì.
Resta comunque inteso che la mezza giornata e la intera giornata coincidente o meno con il sabato non è considerata festiva, né agli effetti di eventuale lavoro straordinario prestato in detta giornata, né agli effetti delle ferie.
Il lavoratore potrà chiedere una distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, per un massimo di 24 settimane nell'arco dell'anno, da concordare con il datore di lavoro.

ART. 8 - PERMESSI

L'impiegato che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 18 giorni con retribuzione normale.
L'impiegato ha, altresì, diritto a permessi retribuiti pari a giorni 1(uno) in aggiunta ai 3 (tre) già previsti dal vigente CCNL come da art. 25, 2° comma, per documentati motivi familiari.
Sono fatti salvi gli altri permessi previsti dal CCNL.
Durante tali permessi l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.
Resta inteso che il calcolo del corrispettivo andrà effettuato dividendo per 26 l'importo mensile.
A decorrere dal 1° gennaio 2023 le 4 giornate ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo), come da art. 22 lettera B) del vigente CCNL potranno essere trasformate in riposo compensativo usufruibile anche a ore a richiesta di una delle parti.

ART. 9 - MANSIONI DI CAMPAGNA

Tenuto conto della natura particolare del lavoro richiesto al personale di campagna, lavoro che spesso si svolge con orario non continuativo e con prestazioni extra orarie e che, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dal precedente art. 7 del presente accordo, in quanto nel periodo estivo può essere necessaria una presenza maggiore in azienda, con parziale compensazione nel periodo invernale, si conviene di corrispondere agli impiegati tecnici, ad esclusione quindi di quelli con mansioni d'ufficio, una maggiorazione del 6% sullo stipendio lordo dell'impiegato.

Le prestazioni di lavoro straordinario effettivo, oltre a quanto in precedenza contemplato,

dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro per iscritto e pagate mensilmente o comunque entro e non oltre la fine dell'annata solare.

A decorrere dal 1° aprile 2010 gli importi per le mansioni di campagna sono stati unificati in un'unica categoria individuata nel ex categoria "laureati", abolendo così il riferimento al titolo di studio.

ART. 10 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Qualora sorga controversia fra datore di lavoro ed impiegato, le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, su richiesta di una o di entrambe le parti, interverranno per favorire il raggiungimento di un amichevole accordo.

ART. 11 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Sono fatte salve le condizioni di migliore favore per gli impiegati previste da eventuali contratti individuali.

ART. 12 - DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha durata quadriennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza 31 dicembre 2029 per la parte normativa e durata biennale con decorrenza 1° gennaio 2026 e scadenza 31 dicembre 2027 per la parte economica, fatte salve le specifiche decorrenze previste. Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato, con lettera raccomandata a.r. o Pec o altro sistema elettronico equipollente da una delle parti contraenti, almeno 6 mesi prima della scadenza.

ART. 13 - ESCLUSIVITA' DI STAMPA

Il presente CPL sarà edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno assieme l'esclusività a tutti gli effetti di legge. È vietata la riproduzione parziale o totale senza la preventiva autorizzazione.
In caso di controversia faranno fede i testi originali in possesso delle organizzazioni firmatarie.

NOTA A VERBALE

Le Parti oggi firmatarie, senza attendere la scadenza del presente Contratto Provinciale, si impegnano ad adempiere prontamente alle competenze che verranno loro demandate dall'Accordo Nazionale ai sensi dell'art. 7 del CCNL per i Quadri e gli Impiegati agricoli del 18 giugno 2024.

Le parti concordano nell'opportunità di promuovere l'iscrizione dei Quadri e degli Impiegati Agricoli al Fondo Sanitario impiegati agricoli (FIA - Sanitario), il quale costituisce un sistema mutualistico integrativo dell'assistenza erogata dal sistema del servizio sanitario nazionale come indicato dalla legge 833 del 23/12/1978 e ad Agrifondo - Fondo Pensione complementare a capitalizzazione per gli operai agricoli e florovivaisti e per i Quadri e gli Impiegati agricoli, che ha l'obbiettivo di realizzare una pensione complementare al trattamento pensionistico pubblico obbligatorio, attraverso i versamenti contributivi.

CONFAGRICOLTURA

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLDIRETTI

CONFEDERAZIONE ITALIANA AGRICOLTORI

VERONA

CONFEDERDIA

FAI CISL

FLAI CGIL

UILA UIL

VERONA