

# CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Ipotesi di accordo

Il giorno 3 agosto 2016 in Roma

tra

AGCI - AGRITAL  
FEDAGRI - CONFCOOPERATIVE  
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

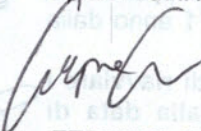
FLAI - CGIL  
FAI - CISL  
UILA - UIL

Si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31-12-2015 alle condizioni, con le modifiche e con le decorrenze previste nel testo allegato.

Le parti si impegnano a definire la stesura del CCNL aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute.

Letto, approvato e sottoscritto.

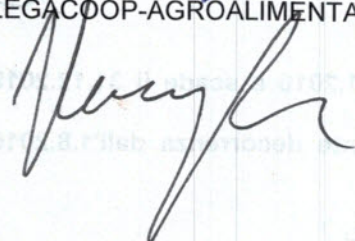
AGCI-AGRITAL



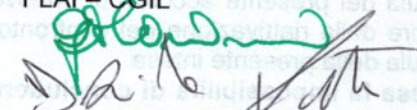
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE



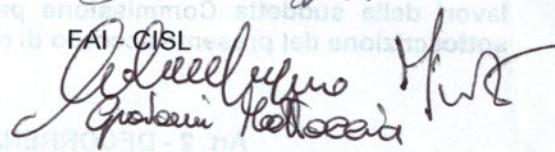
LEGACOOP-AGROALIMENTARE



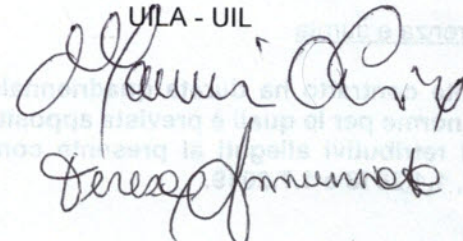
FLAI - CGIL



FAI - CISL



UILA - UIL



## Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, fermo restando quanto in materia previsto dal protocollo preliminare di intesa, si applica ai rapporti di lavoro tra quadri, impiegati, operai agricoli o florovivaisti e le imprese cooperative che alla data del presente accordo applicano, di fatto o per pattuizione, un contratto collettivo del settore agricolo.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente CCNL si impegna a non promuovere e a non favorire, azioni intese a portare all'applicazione di altro CCNL di riferimento nel settore, anche nell'ambito di singole cooperative.

Inoltre, anche in considerazione del contenuto del Protocollo d'intesa preliminare, si conviene che in caso di stipula di contrattazione analoga a quella disciplinata dal presente contratto, e sottoscritta dalle medesime Organizzazioni sindacali, la stessa non potrà produrre costi inferiori a quelli derivanti dal presente contratto. Detti costi vanno intesi sia per gli effetti diretti sia per gli effetti indiretti o differiti. Qualora FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste nel presente CCNL, tali condizioni si intendono estese alle imprese rappresentate dalle Associazioni firmatarie del presente CCNL.

Al fine di risolvere comunque ogni contenzioso che dovesse verificarsi relativamente alla sfera di applicazione del CCNL convengono che la Commissione prevista nel protocollo preliminare di intesa si incontrerà con analoga Commissione paritetica all'uopo definita dalle parti stipulanti l'altro contratto esistente nel settore della cooperazione agro-alimentare su richiesta anche di una sola delle parti stesse.

Al fine di dare ulteriore seguito a quanto già stabilito nell'ultimo comma del Protocollo preliminare d'intesa relativamente alla definizione della sfera d'applicazione del CCNL, le parti convengono sull'opportunità che la Commissione paritetica nazionale, insediatasi con il precedente rinnovo, prosegua entro 45 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo nel suo lavoro di verifica attraverso tutti gli strumenti opportuni, a partire dalla riattivazione del confronto con l'Inps, con l'impegno di concludere i lavori entro 1 anno dalla stipula della presente intesa.

**Attesa la impossibilità di concludere le attività nei tempi previsti, le parti concordano di riavviare i lavori della suddetta Commissione paritetica nazionale del CCNL entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.**

## Art. 2 - DECORRENZA, DURATA, PROCEDURE DI RINNOVO

### a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1.1.2016 e scade il 31.12.2019, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dall'1.8.2016, 1.5.2017, 1.1.2018 e 1.7.2019.

-omissis-

## Art. 3 - STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale ed integrativo decentrato.

### a) Il contratto nazionale

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative che sono vincolate alla sua applicazione, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL utilizzerà i tassi di inflazione, con l'obiettivo di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

## b) Contrattazione decentrata di 2° livello

La contrattazione territoriale (regionale, interprovinciale, provinciale) terrà conto della situazione e delle prospettive economiche ed occupazionali del settore, dei margini di produttività media che potrà essere impegnata, eccedente quella eventualmente già utilizzata a livello nazionale, salvaguardando la competitività delle imprese cooperative nel settore medesimo.

La contrattazione integrativa territoriale può essere sostituita da accordi, ad essa alternativi, per settore merceologico territoriale, anche regionale, interprovinciale o provinciale o, limitatamente alle materie previste dal successivo punto c) del presente articolo, per singola impresa cooperativa o consorzio.

Le realtà produttive interessate da tali accordi alternativi verranno pertanto escluse dall'ambito della valutazione di cui al primo comma.

Nei territori nei quali non è ancora presente, anche di fatto, una contrattazione di 2° livello avente valenza economica, se entro 12 mesi dalla presentazione di una piattaforma da parte di Fai-Flai-Uila non sarà sottoscritto l'accordo per l'istituzione del contratto di 2° livello, le imprese che applicano il presente Ccnl erogheranno ai lavoratori un elemento sostitutivo territoriale del seguente importo.

Analogamente tale elemento sostitutivo sarà erogato nei casi in cui sia presente contrattazione aziendale o di settore merceologico ai sensi della seguente lettera d).

**In via transitoria, per la vigenza del presente contratto 2016-2019, lo spazio temporale dedicato alla contrattazione di secondo livello di cui ai precedenti commi è quantificato in 24 mesi.**

| LIVELLO | IMPORTO |
|---------|---------|
| 1°      | 16,40   |
| 2°      | 14,74   |
| 3°      | 13,57   |
| 4°      | 12,62   |
| 5°      | 12,00   |
| 6°      | 11,65   |
| 7°      | 10,81   |
| Area np | 9,12    |

Gli importi di cui sopra saranno corrisposti per 12 mensilità e non incideranno su alcun istituto di legge e di contratto ivi compreso il TFR. Tali importi saranno rapportati al periodo di lavoro utilizzando i divisori contrattuali e, per gli Otd, non incideranno sul terzo elemento.

In fase di prima applicazione l'elemento sostitutivo sarà corrisposto fino a concorrenza di eventuali compensi di tipo collettivo o individuale erogati aziendalmente a tale titolo.

**Le parti, al fine di diffondere la contrattazione di 2° livello, con particolare riguardo alla materia delle erogazioni legate alla produttività, condividono le linee guida di cui all'Allegato 11. Tali linee guida non hanno alcun contenuto precettivo ma solo di carattere esemplificativo.**

## c) Contrattazione di settore merceologico o aziendale

-omissis-

## d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di 2° livello

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata triennale **quadriennale**, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed i suoi effetti per il presente CCNL non potranno decorrere prima del **1.7.2018**.

Entro e non oltre, il **1.1.2018** o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al **1.1.2018** le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di 2° livello (territoriale o di settore merceologico).

Entro la stessa data le parti a livello aziendale concorderanno l'esercizio della contrattazione a livello di impresa cooperativa o di consorzio. In caso di mancato accordo sarà applicata la contrattazione di 2° livello territoriale o di settore merceologico.

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il **30.9.2017** o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al **31.12.2017**.

Sono fatti salvi i tempi e le procedure previste dagli accordi di 2° livello preesistenti a livello di settore merceologico, aziendale o consortile.

### Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto sopra, le Parti concordano che la ricontrattazione degli accordi in vigore non potrà comunque aver luogo prima del 31.8.2017, fatte salve le contrattazioni già in essere alla firma del presente accordo.

Gli accordi di secondo livello con scadenza tra il 1.1.2016 e il 31.12.2016, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

Quanto sopra premesso, le Parti concordano che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del CCNL.

### **Art. 4 - RELAZIONI SINDACALI**

Le parti, ferma restando la piena autonomia di poteri decisionali e di responsabilità gestionali delle cooperative e le rispettive distinte responsabilità delle Associazioni Cooperative e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano il seguente sistema di informazione.

Le informazioni saranno fornite salvaguardando il segreto industriale (art. 623 cp) e con la tempestività opportuna ai fini dell'utilità del confronto.

**Il sistema di relazioni sindacali è il seguente:**

- A) Comitato di indirizzo nazionale**
- B) Livello nazionale**
- C) Livello regionale**
- D) Livello territoriale/aziendale**

#### **A) Comitato di indirizzo nazionale**

Le parti convengono di costituire il Comitato di indirizzo, organismo con funzioni di indirizzo politico-strategico, che si riunisce almeno due volte l'anno ed ogniqualvolta ne faccia richiesta una delle Parti, composto in termini paritetici dai Segretari Generali di Fai, Flai e Uila e dai Presidenti delle Associazioni Cooperative stipulanti. Scopo di tale Organismo è quello di dare attuazione coerente agli obiettivi fissati tra le Parti e di assicurarne certezza e concretezza di gestione, prendendo le opportune decisioni in materia di concertazione delle politiche, di monitoraggio e regolazione del sistema contrattuale, di finalizzazione, programmazione e pianificazione delle attività/iniziative di interesse del settore, nonché in tema di articolazioni e risorse di competenza dell'Osservatorio Nazionale di settore.

Ulteriore finalità del Comitato è quella di individuare le linee di politica industriale di settore, anche valutando le dinamiche evolutive che determinano i processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione, nonché proposte/posizioni comuni di settore, da rappresentare ad Istituzioni, Amministrazioni ed Organizzazioni, in ordine alle problematiche di interesse dell'industria alimentare del settore agroalimentare ed alle relative, possibili soluzioni.

Ai fini della effettiva operatività dell'Osservatorio, il Comitato potrà istituire eventuali sezioni, gruppi di lavoro e/o articolazioni di esso, competenti per le materie che saranno ad esse demandate dal Comitato stesso.

Il Comitato in quanto struttura di presidio del sistema contrattuale e di governo dell'Osservatorio, avrà altresì il compito di rendere lo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del settore alimentare agroalimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze delle imprese e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

Inoltre il Comitato medesimo potrà realizzare seminari e/o incontri di carattere informativo.

#### **B) Livello nazionale**

##### **1) Livello nazionale**

Le parti si incontreranno a livello nazionale di norma nel primo quadrimestre semestre di ogni anno.

Si svilupperà un confronto sui programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di sviluppo delle imprese cooperative nel settore agro-alimentare. Il confronto si articolerà per settori e comparti esaminando strategie economiche, produttive e commerciali con particolare riferimento alla formazione di nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno, ai processi di ristrutturazione ed a nuovi investimenti.

Verrà inoltre preso in esame l'andamento delle produzioni agricole anche con riferimento ai risultati dei produttori associati ed ai programmi di conferimento alle imprese cooperative.

Sulla base di tali informazioni si aprirà il confronto sulle prospettive di conseguimento degli obiettivi cui seguiranno le opportune verifiche.

In particolare si esamineranno:

- a) situazioni, prospettive produttive, struttura occupazionale e informazioni sulle assunzioni per sesso, livelli di inquadramento, flussi occupazionali, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione ed all'attuazione dei piani di settore;
- b) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici e degli interventi previsti da normative Cee comunitarie;
- c) fonti di conferimento delle materie prime agricole nelle loro quantità e qualità;
- d) attività di ricerca agro-alimentare e di assistenza tecnica e generale delle imprese agricole;
- e) programmi di formazione professionale e rapporti con il fondo interprofessionale per la formazione continua Fon.coop;
- f) utilizzo dei sottoprodotti anche in collegamento con il piano di settore e con la programmazione regionale;
- g) problematiche attinenti al decentramento produttivo;
- h) evoluzione della organizzazione del lavoro, dei ruoli professionali e delle relative funzioni e contenuti;
- i) dati sull'andamento dell'occupazione femminile nonché sull'attivazione e promozione di azioni positive per le pari opportunità;
- j) informazioni sulla dinamica delle retribuzioni di fatto e del costo del lavoro;
- k) informazioni sulle integrazioni settoriali, concentrazioni e fusioni societarie di rilevanza nazionale;
- l) programmi relativi al superamento delle barriere architettoniche.

## 2) Osservatorio Nazionale - Sezione di Settore

Al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto indicati, le parti si impegnano a realizzare entro il periodo di validità del CCNL, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al punto 5 del Protocollo interconfederale del 5.4.1990 una sezione apposita riguardante la cooperazione del settore con lo scopo precipuo di ricerca, informazione, analisi su temi di supporto al confronto quali:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;
- f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;
- i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del mezzogiorno;
- j) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;
- k) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità **la possibilità** di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative **azioni** che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività **momenti** di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.
- l) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare **agroalimentare** nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione Europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- m) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la Pubblica Amministrazione e le altre categorie;
- n) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- o) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;

- p) in raccordo con la Consulta delle Parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di *FILCOOP* nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- q) le linee direttrici della contrattazione di 2° livello di cui all'art. 3 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

Il funzionamento della sezione di settore, coordinato con l'Osservatorio nazionale interconfederale, è previsto da apposito regolamento allegato al presente CCNL. Il regolamento sulla base delle intese intercorse in sede di rinnovo del presente CCNL prevede tra l'altro i modi più efficaci per supportare l'attività della sezione dell'Osservatorio con le necessarie risorse tecniche e finanziarie.

### C) Livello regionale

#### 1) Livello regionale

Le parti, su richiesta di una di esse, in presenza di un'estesa articolazione produttiva territoriale nella cooperazione agro-alimentare, potranno attivare livelli regionali di informazione e confronto con particolare riferimento ai programmi di sviluppo e di investimento ed ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione che abbiano riflessi sulla struttura occupazionale **occupazionale** dell'insieme delle imprese cooperative nel settore.

#### D) Livello di informazione di 2° livello

In stretta relazione al livello ove si svolge la contrattazione di 2° livello di cui all'art. 3 l'informazione sarà svolta, di norma nel primo quadrimestre di ogni anno, in una delle seguenti sedi:

##### 1) a livello aziendale, consortile o di gruppo (previa definizione tra le parti)

I rappresentanti delle aziende stesse informeranno le RSU/RSA sulla situazione a consuntivo dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti (ammodernamenti tecnologici e organizzativi, modifica dell'ambiente di lavoro, diversificazioni produttive, ristrutturazioni ed ampliamenti) e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali **compresi gli eventuali cambiamenti di mansioni** e del conferimento dei prodotti agricoli da parte dei soci.

Ove possibile ed in base al livello di sviluppo degli strumenti di programmazione aziendale, l'informazione ed il confronto si svolgerà anche sugli obiettivi e i progetti strategici dell'impresa.

Si potrà inoltre concordare di sviluppare ulteriori sessioni di informazioni e confronto, anche con approfondimenti tecnici su specifici aspetti, relativamente a:

- situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la RSU/RSA per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso e categorie sociali;
- progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;
- utilizzazione dei contratti di apprendistato e di avviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;
- programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, sesso, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;
- attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;
- produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;
- approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;
- politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;
- attività di ricerca agro-alimentare, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;
- entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;

- operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle RSU, nel rispetto del **TU sulla privacy Legge 675/1996** e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda.
- con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;
- eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti;
- **cambiamenti di mansioni.**

Per le imprese, consorzi o gruppi con una struttura produttiva articolata in più regioni, il diritto di informazione si esercita a livello nazionale.

## 2) a livello territoriale (regionale, interprovinciale o provinciale) o di settore merceologico

I rappresentanti delle associazioni cooperative forniranno alle organizzazioni sindacali dati aggregati nonché informazioni preventive sui programmi e sugli investimenti, ivi compresi quelli riguardanti l'innovazione tecnologica e/o l'evoluzione organizzativa del sistema delle imprese cooperative, sull'andamento quantitativo e qualitativo dell'occupazione, sulle modifiche della organizzazione del lavoro, sulle misure per la tutela della salute e per la salvaguardia dell'ambiente.

In questo ambito e nei termini più generali l'informazione riguarderà anche, ove ciò abbia rilevanza nazionale, la costituzione di nuove aziende, le concentrazioni, le fusioni, i processi di sviluppo e di ristrutturazione, con particolare riferimento ai programmi che comportano nuovi insediamenti e processi di mobilità dei lavoratori.

## 3) Commissione territoriale dell'Osservatorio nazionale

Entro i termini di tempo previsti per la costituzione della sezione dell'osservatorio nazionale e previa istruttoria compiuta nell'ambito del Comitato di indirizzo di cui alla ~~precedente lettera A)~~ **al precedente punto 2 della lettera B)**, nelle regioni nelle quali la densità delle cooperative del settore è particolarmente significativa, potranno essere costituite commissioni paritetiche con il compito di collegarsi con l'osservatorio nazionale per richiedere o collaborare a ricerche interessanti, nell'ambito del territorio, la cooperazione del settore.

In tale contesto al fine di fornire un supporto alle Parti stipulanti il CCNL, in particolare potrà essere esaminato il fenomeno degli appalti, del decentramento produttivo e delle terziarizzazioni, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro.

## Impegno a verbale

Le parti convengono sulla necessità e sull'obiettivo di rendere stabile, continuo e sistematico il sistema di Relazioni Sindacali.

In tale contesto, si assume l'impegno fra le parti contraenti il CCNL di dare piena ed ampia applicazione al livello di contrattazione integrativa, realizzando il pieno esercizio contrattuale, attraverso il ventaglio di opportunità fra esse alternative.

Si intende sviluppare il secondo livello di contrattazione, in ragione anche della realtà socio/economica ed occupazionale presente nel territorio e nelle aziende cooperative.

In sede locale - pertanto - si amplieranno e consolideranno gli spazi e le opportunità di confronto fra le parti, in ragione anche delle opzioni strategiche dell'impresa e dei processi avviati nelle aziende cooperative agricole.

In ragione di ciò, in presenza delle prassi negoziali in essere e delle nuove opportunità che si intendono realizzare, allo scopo di promuovere ed estendere il secondo livello di contrattazione, le parti convengono - nel triennio di vigenza del presente accordo - di produrre congiuntamente un quadro di riferimento, in sede provinciale, al fine di dare organicità e necessaria tempistica all'avvio ed allo svolgersi della contrattazione integrativa.

## Dichiarazione a verbale

A livello locale le parti valuteranno la possibilità di introdurre forme di "buone pratiche" per favorire la partecipazione al lavoro dei lavoratori immigrati, in considerazione delle loro principali esigenze di carattere culturale e religioso ed in relazione ad iniziative in materia, in particolare, di fruizione di ferie e/o permessi, e di informazione.

Al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione nelle relazioni tra Movimento cooperativo ed Organizzazioni Sindacali le parti convengono di stabilire nuove procedure di relazioni industriali integrando il sistema informativo come previsto dal presente contratto anche attraverso nuovi strumenti operativi.

Le Parti concordano di attivare un sistema di Relazioni industriali ispirato a criteri di reciproco riconoscimento dei ruoli e di rispetto delle rispettive prerogative, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale, enunciati nell'art. 3 del CCNL e del ruolo di centralità del Contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti.

Quanto sopra, nella consapevolezza, da una parte che l'industria alimentare è un settore economico trainante dell'economia nazionale, qualificato e rappresentativo del made in Italy (stile e cultura) sui mercati internazionali, nel quale assumono importanza le politiche di valorizzazione dei prodotti tipici e dei marchi, i rapporti con la distribuzione e la qualità del lavoro, e dall'altra che il Settore Cooperativo svolge un particolare ruolo di qualificazione dell'intera filiera produttiva e di salvaguardia del territorio e delle sue produzioni locali anche tramite la sua capacità di aggregazione anche di piccoli produttori.

Il presente Contratto prevede una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo della trasformazione alimentare. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del Settore e di cercare di determinare le linee di politica agroindustriale. Ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne del settore, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, concentrazione e aggregazione finalizzati al raggiungimento di dimensioni economiche e produttive capaci di assicurare competitività, così come lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti intendono in tal modo sviluppare un sistema di confronto consultazione sulle strategie settoriali nonché sulle politiche d'impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni industriali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione ed innovazione tecnologica organizzativa e dell'evoluzione della politica agricola europea. Tale modello relazionale si basa sugli strumenti di cui al presente articolo nonché sulle procedure per la composizione delle controversie. In tale ultimo caso al fine di individuare criteri ed indirizzi per la corretta gestione dello strumento contrattuale, tramite la Commissione di cui all'art. 13 lettera b).

#### Dichiarazione comune sui lavori transazionali

Le parti si impegnano a redigere un avviso comune entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, che in coerenza con l'azione congiunta intrapresa a livello europeo dalle OO.SS. e dalla Federazione europea del settore, contrasti gli effetti di dumping relativi all'utilizzo del lavoro transazionale.

#### Art. 4-bis APPALTI

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terzizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'articolo 4 lettera d1) del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione.

**Possono essere appaltate quelle attività per le quali occorrono professionalità e/o competenze e/o dotazione di macchine non presenti nel ciclo produttivo dell'impresa committente.**

Le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della Legge 142/2001 nonché, per quanto riguarda il regolamento interno di cui all'articolo 6 della stessa Legge, dell'articolo 7 comma 4 della Legge 31/2008.

Le aziende appaltanti inoltre opereranno controlli per verificare il rispetto delle norme da parte delle imprese appaltatrici.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda appaltante con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

In occasione degli incontri previsti dall'articolo 4 lettera d1) del presente CCNL, le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

#### Art. 7 - AMBIENTE E SALUTE

-omissis-

#### In sede aziendale

- per dare attuazione concreta alle indicazioni dei programmi di cui al punto 1 ed al fine di promuovere azioni di sensibilizzazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, le cooperative potranno dotarsi di un registro dei dati ambientali, riguardante la frequenza di utilizzo di sostanze chimiche nei cicli produttivi, nonché di quelli relativi all'umidità ed alla temperatura nei reparti di lavorazione. Tale registro sarà tenuto a disposizione delle RSU e delle competenti strutture del SSN per far fronte ad eventuali richieste;
- adotteranno le misure idonee a migliorare l'ambiente di lavoro ed a prevenire le malattie e/o infortuni;
- definiranno le modalità per l'avvio di processi di rotazione e per la riduzione dell'orario e dei carichi individuali di lavoro nelle lavorazioni pesanti, disagiate e/o nocive.

**Le Parti, in attesa di un eventuale accordo interconfederale in materia, potranno definire a livello aziendale la declinazione delle modalità da adottarsi a livello di sito produttivo per il confronto professionale e per lo scambio di informazioni fra gli RLS delle diverse aziende operanti all'interno del sito produttivo stesso, eletti secondo quanto previsto dalla normativa vigente nonché dal presente CCNL e ciò al fine di assicurare un'adeguata armonizzazione dell'attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro.**

**Quanto sopra a tutela di tutti i lavoratori presenti nel sito produttivo.**

**Tale attività di coordinamento non comporta permessi aggiuntivi rispetto a quelli spettanti agli RLS.**

### Art. 8 - DIRITTI SINDACALI

#### a) Rappresentanze sindacali d'azienda/RSU

Nelle aziende che occupino almeno 5 operai e/o impiegati agricoli sarà eletto un delegato d'azienda nell'ambito di ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente CCNL; nelle aziende che occupano da 50 a 75 operai e/o impiegati agricoli sarà eletto un secondo delegato per ogni organizzazione sindacale dei lavoratori contraente il presente CCNL; nelle aziende con oltre 75 dipendenti saranno eletti 3 delegati per ogni organizzazione sindacale.

I nominativi dei delegati che costituiscono le RSA/RSU saranno comunicati con lettera all'azienda, all'organizzazione provinciale delle cooperative a cui l'azienda aderisce e alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali.

Tali componenti non possono essere licenziati, trasferiti o colpiti da misure disciplinari per motivi attinenti l'attività sindacale svolta.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari nei loro confronti non possono essere resi esecutivi se non dopo l'esame, e l'intesa delle OO.SS. di appartenenza dei lavoratori e delle cooperative.

**Le RSU trovano regolamentazione negli allegati n. 3 e 3bis così come previsto nella successiva dichiarazione a verbale**

#### b) Permessi sindacali

Ai lavoratori componenti di organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regionali, ai delegati aziendali nonché ai componenti delle RSA/RSU debbono essere corrisposti permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno rispettivamente pari a:

a) 8 ore mensili per i delegati aziendali sindacali (RSA) e per i componenti delle RSA/RSU;

b) 11 ore mensili per i lavoratori membri di organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regionali.

I permessi sono cumulabili nell'arco dell'anno e sono dovuti ai lavoratori in forza alle aziende.

Si intendono in forza anche i lavoratori avventizi abitualmente occupati nell'azienda per il normale avviamento al lavoro in turni.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o congressi o convegni di natura sindacale in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendono usufruire dei permessi di cui sopra devono darne comunicazione scritta alla cooperativa almeno 24 ore prima quando trattasi di permessi retribuiti e 3 giorni prima quando trattasi di permessi non retribuiti.

Il godimento dei permessi sindacali viene retribuito nel limite dell'orario normale giornaliero di lavoro.

E' demandato alla contrattazione integrativa stabilire le modalità per lo svolgimento dell'attività dei patronati sindacali.

#### c) Riunioni in azienda

-omissis-

#### d) Contributi sindacali dei lavoratori

-omissis-

#### Dichiarazione a verbale

~~Le parti si danno atto che ai fini della regolamentazione delle R.S.U. fanno testo l'accordo interconfederale 13.9.1994 tra Centrali Cooperative e Cgil, Cisl e Uil, (All. n. 2) nonché l'apposito accordo di settore del 16.1.1997 (All. n. 3), così come modificato dal presente rinnovo nella parte "Numero dei componenti" (All. n. 3 bis). Resta inteso che le modifiche apportate produrranno effetti esclusivamente nei confronti delle parti firmatarie il presente accordo e decorreranno dal 1° gennaio 2014.~~

~~Le parti concordano di effettuare una apposita verifica sulla regolamentazione derivante dall'accordo di settore di cui al precedente comma entro un anno dalla stipula del presente rinnovo contrattuale.~~

Le parti si danno atto che ai fini della regolamentazione delle R.S.U. fanno testo l'accordo interconfederale del 28.7.2015 tra Centrali Cooperative e Cgil, Cisl e Uil, (All. n. 3) nonché l'apposito accordo di settore modificato in questo rinnovo (All. n. 3bis). Resta inteso che le modifiche apportate produrranno il loro effetto per le parti firmatarie il presente contratto dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Le parti concordano la reciproca disponibilità ad incontrarsi per la verifica sulla applicazione delle nuove regole su richiesta di una delle stesse.

### Art. 12 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI INTEGRATIVI

#### a) Previdenza complementare

E' istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale denominato Filcoop.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL sottoscritto in data 2.7.1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part-time a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato ad occupazione piena pari o superiore a 4 mesi presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare;
- contratto di apprendistato.

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno due delle organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il CCNL 2.7.1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

- cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
- lavoratori addetti ad attività idraulico-forestali ed idraulico-agrarie;
- dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura.

L'associazione al Fondo di tali settori deve comunque essere disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti i CCNL dei settori affini e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese di settore.

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- con decorrenza dal 1 gennaio 2014, l'1,5% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;<sup>1</sup>
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;

<sup>1</sup> Fino al 31-12-2010 l'aliquota a carico del datore di lavoro era pari all'1%. Dall'1-1-2011 al 31-12-2013 l'aliquota a carico del datore di lavoro era pari all'1,2%.

- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Tale contribuzione avrà decorrenza dalla data di effettivo esercizio dell'attività del Fondo.

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del TFR si intende assolto col versamento presso l'ENPAIA, ai sensi della legislazione vigente.

Detta contribuzione, sempre a condizione di pariteticità, sarà versata anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

E' fatta salva la facoltà del lavoratore di effettuare versamenti volontari aggiuntivi fino al massimo di deduzione fiscale consentito dalla legge.

Le parti convengono di destinare a copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo la somma di Euro 2,58 a carico dei datori di lavoro quale contributo una tantum per ciascun dipendente in forza alla data del 2 luglio 1998. Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data dell'atto costitutivo del Fondo, secondo modalità da definirsi nell'accordo attuativo.

**Le parti convengono che a partire dall'1.1.2017 al lavoratore componente della Assemblea del Fondo è riconosciuto complessivamente un giorno di permesso per la partecipazione alle convocazioni di tale organo.**

-Omissis-

#### Art. 21 – MANSIONI E CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni relative alla qualifica di assunzione e retribuito con il trattamento economico ad essa corrispondente.

Il lavoratore che per esigenze dell'azienda, sia adibito temporaneamente ed eccezionalmente a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello cui appartiene.

**In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, così come previsto dal Dlgs 81/2015, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.**

**Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.**

**Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.**

**Ulteriori modalità per procedere alla modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione sono stabilite dalla legge.**

Qualora il lavoratore sia adibito, invece, a mansioni di qualità superiore, acquisisce il diritto, per tutto il periodo in cui svolge detta mansione, al trattamento economico previsto per la qualifica superiore.

Il lavoratore 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 se impiegato e, se operaio, quando sia stato adibito continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente con diritto alla conservazione del posto, 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.

Ai fini del passaggio di qualifica dell'operaio pertanto non vengono conteggiate le giornate prestate nei casi di sostituzione di altri operai assenti per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto dell'assente.

In ogni caso il lavoro prestato nella qualifica superiore deve essere registrato sulla documentazione di lavoro dell'operaio.

#### Art. 22 - ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, distribuito di norma su cinque giorni lavorativi, salvo diversa distribuzione sancita dalla contrattazione di secondo livello. Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro.

Allo scopo di far fronte a particolari esigenze produttive e/o di mercato, è istituito un monte-ore di eccedenza dell'orario contrattuale pari ad un massimo di 80 90 ore per anno civile, da utilizzare per prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale ed in ogni caso nei limiti di legge, a cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti.

Nell'ambito degli accordi in materia di calendario di lavoro annuo, le parti potranno convenire il superamento del limite massimo di 80 90 ore di flessibilità di cui al comma precedente, e regolamentare le modalità dell'eventuale recupero in luogo della maggiorazione.

Per i rapporti di lavoro di breve durata si darà luogo a riposi compensativi del maggior orario svolto ed al conseguente prolungamento del rapporto di lavoro.

La retribuzione da corrispondere ai lavoratori interessati sarà commisurata all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario o di riconoscimento di riposo compensativo, anche agli effetti degli istituti contrattuali.

I calendari di orario, di cui al precedente comma, saranno concordati tra le parti in sede aziendale.

Le prestazioni lavorative eventualmente eccedenti i regimi di orario come sopra concordati saranno retribuite con le maggiorazioni contrattuali; quelle rientranti nei suddetti regimi di orario, ma superiori all'orario settimanale contrattuale saranno invece retribuite con una maggiorazione, la cui misura sarà stabilita dalla contrattazione di II livello, da liquidarsi nei periodi di superamento.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione della flessibilità non prevede prestazioni lavorative domenicali.

A decorrere dall'1.1.1992 i lavoratori usufruiscono di un aumento di permessi retribuiti annui pari a 4 ore; a decorrere dall'1.1.1993 tali permessi aumenteranno di 8 ore annue.

Le modalità di godimento di tali permessi saranno concordate tra le parti in sede aziendale.

Agli impiegati con rapporto di lavoro a tempo determinato e con prestazione ridotta e agli operai con contratto a tempo parziale il numero di ore di permessi di cui sopra sarà rapportato all'effettiva prestazione lavorativa.

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 60.

Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di:

- prestazioni lavorative di cui all'8° comma 8 del presente articolo;
- prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 27;
- prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi di cui all'art. 28 (in relazione alle norme ivi previste).

Il lavoratore dovrà segnalare l'intenzione di usufruire della facoltà di cui al comma precedente all'inizio di periodi lavorativi individuati in sede di contrattazione decentrata e dando comunicazione all'impresa della collocazione dei singoli riposi compensativi con congruo anticipo.

Comunque la possibilità di istituzione del monte ore individuale e di fruizione dei detti riposi compensativi sarà materia della contrattazione in sede decentrata così come le specifiche modalità di utilizzazione.

In considerazione della forte stagionalità che caratterizza il settore e della deperibilità dei prodotti, fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, ai fini di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del Dlgs 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

Ai sensi dell'articolo 17, comma 1, del Dlgs 66/2003, è comunque possibile una diversa regolamentazione da parte dei contratti di 2° livello.

Impegno delle parti

-omissis-

### Art. 23 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale per impiegati ed operai deve avvenire con atto scritto contenente l'articolazione dell'orario di lavoro e le mansioni.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, potrà avvenire soltanto per accordo tra le parti interessate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza, a parità di mansioni.

~~La prestazione di lavoro potrà svilupparsi in modo orizzontale, verticale o ciclico.~~ Gli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL sono rapportati alla prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella a tempo pieno.

In caso di lavoro a tempo parziale **in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (ex tempo parziale orizzontale)** i giorni di ferie saranno calcolati secondo i criteri stabiliti all'art. 29 del presente CCNL.

E' consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da eccezionali esigenze organizzative aziendali, dandone comunicazione alle RSU o RSA. In tal caso il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno solare, la misura del 25% rispetto all'orario o ai periodi di lavoro concordati.

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del TFR si fa riferimento alle norme in materia del presente CCNL.

Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 22, 46 e 58 del presente CCNL.

E' possibile l'introduzione nel contratto a tempo parziale di clausole elastiche e flessibili definite con apposito patto scritto tra le parti; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Per la regolamentazione delle stesse si fa riferimento alla vigente legislazione che si ritiene integralmente richiamata.

In caso di modifiche che comportano un aumento della prestazione sarà applicata la maggiorazione di cui all'articolo 6 comma 6 del dlgs 81/2015.

I rapporti di lavoro part-time non possono superare il 12% 30% dei lavoratori a tempo indeterminato o giornate equivalenti (divisore 270) e comunque con un minimo di 2. I limiti predetti potranno essere elevati dalla contrattazione di 2° livello.

#### ART. 25 - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge e dall'Accordo interconfederale del 11.2.2004 (All. 4).

Il presente articolo è abrogato

#### Art. 26 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E LAVORO

La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

Le prestazioni di lavoro temporaneo possono essere utilizzate, oltreché nei casi previsti dall'articolo 20 del Dlgs 276/03, anche nei seguenti:

- esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio, gestione amministrativa e vendita dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
- sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con RSU/RSA;
- sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'articolo 47 del presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o di provvedimenti amministrativi quali ad esempio: Legge 104/1992 (Portatori di gravi handicap), Dpr 194/2001 (Volontariato di protezione civile), Dpr 309/1990 (Lavoratori tossicodipendenti), Legge 162/1992 (Volontariato nel corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico);
- attività straordinarie connesse al lancio di nuovi prodotti o a campagne promozionali;
- sostituzione delle lavoratrici o dei lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi.

Il contratto di lavoro (temporaneo) può essere prorogato una sola volta per un periodo non superiore al primo, perdurando le cause che lo hanno giustificato.

I lavoratori somministrati occupati contemporaneamente nell'impresa utilizzatrice non possono superare il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa stessa o giornate equivalenti (divisore 270) occupati presso la stessa su base annua. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a due resta la possibilità di occupare contemporaneamente un massimo di due lavoratori temporanei.

Del ricorso al lavoro temporaneo deve essere data preventiva comunicazione alle RSU/RSA o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL, indicando il numero dei contratti, le qualifiche e le motivazioni.

L'effettivo andamento del ricorso a tale strumento è sottoposto a verifica annuale tra le parti previa raccolta dei dati a livello territoriale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni di legge.

#### Art. 30 - CONGEDO MATRIMONIALE, PERMESSI STRAORDINARI E MATERNITÀ OBBLIGATORIA

Il lavoratore con qualifica di impiegato o di operaio a tempo indeterminato che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 15 giorni con retribuzione normale.

Nel caso di OTD il permesso straordinario di cui al primo comma sarà di:

- 15 gg. per lavoratori con contratto per più di 150 giornate lavorative;
- 10 gg. per lavoratori con contratto da 101 a 150 giornate lavorative;
- 5 gg. per lavoratori con contratto da 51 a 100 giornate lavorative.

Il congedo straordinario deve essere goduto, salvo diverso accordo tra cooperativa e lavoratore, entro 30 giorni dalla data del matrimonio previa consegna del relativo certificato.

Il lavoratore dovrà presentare la richiesta con anticipo di almeno 15 giorni dall'inizio del congedo.

L'impiegato ha, altresì, diritto a permessi retribuiti fino a 5 giorni nell'anno e, nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché nel caso di contratto a termine, agli impiegati spettano tanti dodicesimi dei permessi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Inoltre tali permessi non sono usufruibili cumulativamente a periodi di ferie, salvo comprovati casi eccezionali e comunque esaurito il periodo di ferie maturato.

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 4 della Legge 53/2000, si precisa che spetta al lavoratore in costanza di rapporto sia a tempo determinato che indeterminato il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di grave e documentata infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. In quest'ultimo caso la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica.

Durante tali permessi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, ad integrazione del citato articolo 4 e qualora si tratti del secondo evento luttuoso nell'anno, spetta al lavoratore un giorno di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge, di un parente entro il 2° grado o del convivente (a condizione che la convivenza risulti da certificazione anagrafica).

Il lavoratore, sia a tempo determinato che indeterminato, ha inoltre diritto a un giorno di permesso retribuito in caso di decesso di affine di primo grado.

I congedi o i permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie per gli impiegati e gli operai a tempo indeterminato.

Fermo restando l'applicazione di tutte le norme di cui all'articolo 47 del Dlgs 151/2001, il congedo non retribuito per malattia del figlio di cui al comma 2 del citato articolo è elevato da 5 a 8 giorni lavorativi all'anno.

Per la concessione delle aspettative non retribuite si fa riferimento alla normativa vigente (Articolo 4, Legge 8-3-2000 n. 53 – riferimento normativo allegato n. 4 e DM 21-7-2000 – riferimento normativo allegato n. 4bis).

In occasione della nascita, dell'adozione internazionale o dell'affidamento preadottivo di un minore è riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

Entro 7 giorni dal superamento dei limiti di conservazione del posto di lavoro per malattia, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto di richiedere in forma scritta un periodo di aspettativa per un periodo massimo di 6 mesi, durante il quale non gli spetterà la retribuzione e non decorrerà l'anzianità ad alcun fine di legge e di contratto.

Per usufruire di tale aspettativa il lavoratore dovrà consegnare i certificati medici attestanti il perdurare della malattia.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salva vita, periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, nonché in caso di sclerosi multipla o progressiva, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 6 mesi.

A decorrere dall'1.1.2017, per le lavoratrici a tempo indeterminato, la prestazione erogata dall'INPS sensi degli art. 16 e 22 del Dlgs 151/2001, per un massimo di 5 mesi, in modo da raggiungere il 100% dell'ultima retribuzione ordinaria netta percepita dalla lavoratrice stessa. Fermo restando la decorrenza di cui sopra, per le lavoratrici OTD l'integrazione sarà corrisposta a seguito della presentazione da parte della lavoratrice del cedolino INPS attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennità di maternità.

L'integrazione a carico della cooperativa sarà ridotta dell'eventuale importo riconosciuto per analoga prestazione dalla cassa extra legem.

Nota a verbale

-omissis-

Art. 43 - ASSUNZIONE

Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

L'assunzione dell'impiegato, salvo che non sia 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 integrativi.

~~Il contratto con prefissione di termine potrà avvenire nel rispetto delle causali previste dall'art. 1 del Dlgs 368/2001 e successive modifiche.~~

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.

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

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

#### Art. 55 - PERIODO DI PROVA

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

- 26 giorni lavorativi per gli operai di 3° e 4° livello;
- 14 giorni lavorativi per gli operai di 5° e 6° livello;
- 8 giorni lavorativi per gli operai di 7° livello.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 30 giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 50 giorni è soggetto a un periodo di prova di 8 giorni lavorativi, **relativamente al solo primo rapporto di lavoro per le medesime mansioni.**

-omissis-

#### Art. 57 - RIASSUNZIONE

I lavoratori a tempo determinato impegnati in attività produttive stagionali hanno diritto di essere riassunti, con le modalità previste dal presente articolo, presso la stessa sede aziendale e con le medesime qualifiche e mansioni.

Il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza inviando richiesta scritta al datore di lavoro entro **un mese 45 giorni** dalla data di cessazione del rapporto stesso.

-omissis -

## TABELLA AUMENTI RETRIBUTIVI

### TABELLA MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI CONGLOBATI MENSILI

Di seguito è riportata a tabella contenente gli aumenti dei minimi contrattuali conglobati mensili.

|             |        | minimo  | aumento      | minimo  | aumento      | minimo  | aumento      | minimo  | aumento      | minimo  | aumento       |
|-------------|--------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|---------------|
|             | par    | 31-7-16 | 1-8-16       | 1-8-16  | 1-5-17       | 1-5-17  | 1-1-18       | 1-1-18  | 1-7-19       | 1-7-19  | totale        |
| Livello 1   | 151,70 | 1875,63 | <b>36,90</b> | 1912,53 | <b>23,24</b> | 1935,77 | <b>23,24</b> | 1959,01 | <b>21,86</b> | 1980,87 | <b>105,24</b> |
| Livello 2   | 136,38 | 1686,20 | <b>33,17</b> | 1719,37 | <b>20,89</b> | 1740,26 | <b>20,89</b> | 1761,15 | <b>19,65</b> | 1780,8  | <b>94,60</b>  |
| Livello 3   | 125,53 | 1552,08 | <b>30,53</b> | 1582,61 | <b>19,23</b> | 1601,84 | <b>19,23</b> | 1621,07 | <b>18,09</b> | 1639,16 | <b>87,08</b>  |
| Livello 4   | 116,72 | 1443,16 | <b>28,39</b> | 1471,55 | <b>17,88</b> | 1489,43 | <b>17,88</b> | 1507,31 | <b>16,82</b> | 1524,13 | <b>80,97</b>  |
| Livello 5   | 111,00 | 1372,38 | <b>27,00</b> | 1399,38 | <b>17,00</b> | 1416,38 | <b>17,00</b> | 1433,38 | <b>16,00</b> | 1449,38 | <b>77,00</b>  |
| Livello 6   | 107,78 | 1332,63 | <b>26,22</b> | 1358,85 | <b>16,51</b> | 1375,36 | <b>16,51</b> | 1391,87 | <b>15,54</b> | 1407,41 | <b>74,78</b>  |
| Livello 7   | 100,00 | 1236,40 | <b>24,33</b> | 1260,73 | <b>15,32</b> | 1276,05 | <b>15,32</b> | 1291,37 | <b>14,42</b> | 1305,79 | <b>69,39</b>  |
| area non p. | 84,35  | 1042,95 | <b>20,52</b> | 1063,47 | <b>12,92</b> | 1076,39 | <b>12,92</b> | 1089,31 | <b>12,16</b> | 1101,47 | <b>58,52</b>  |

Il giorno 6 agosto 2013 in Roma presso la sede di Fedagri-Confindustria - Via Torino 146

AGCI - AGRITAL  
FEDAGRI - CONFCOOPERATIVE  
LEGACoop - AGROALIMENTARE

tra

FLAI- CGIL  
FAI- CISL  
UILA - UIL

e

in attuazione di quanto previsto dell'art. 8 del CCNL 6 agosto 2013, si è stipulato il seguente accordo per la elezione delle RSV nelle cooperative e consorzi agricoli.

## ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

### Parte prima - Modalità di costituzione e di funzionamento

#### 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa cooperativa occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo 23 luglio 1993 e dell'accordo del 28 luglio 2015 e che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, della successiva parte seconda (2), a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il CCNL applicato.

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A.

Nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dal CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Fai, Flai e Uila, firmatarie del CCNL e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a Fai, Flai e Uila.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza sarà eletto il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto da Fai, Flai e Uila, in proporzione ai voti ottenuti. Fai, Flai e Uila si impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota. Qualora una organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Ai fini dell'elezione dei componenti RSU, il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficienti all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adequata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

#### 2. Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Qualora per gli operai o per gli impiegati e quadri, non vi siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

### 3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.1993 e dall'accordo confederale del 28 luglio 2015, sotto il titolo rappresentanze sindacali al punto B (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della RSU è così definita:

- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 80 dipendenti;
- 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 81 a 120 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 201 a 300 dipendenti;
- 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 301 a 500 dipendenti.

Nelle unità produttive con oltre 500 dipendenti sarà riconosciuto un ulteriore rappresentante ogni 500 dipendenti fino a un massimo di 14.

### 4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali: sono fatti salvi, in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi, per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/1970 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste da accordi collettivi di diverso livello del CCNL.

### 5. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge contrattuali.

Le RSU e le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente accordo esercitano i poteri di contrattazione collettiva secondo modalità stabilite dal contratto.

### 6. Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i suoi poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo della scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo. La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%. Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

~~Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da Fai, Flai e Uila, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.~~

**In caso di dimissioni o di cambio di appartenenza sindacale di un componente eletto, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista.**

**In aggiunta all'ipotesi di decadenza per cambio di appartenenza sindacale il lavoratore decade dalla carica di RSU se:**

- si iscrive ad un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- invia regolare richiesta di disdetta alla organizzazione nella cui lista è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

**Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.**

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

### 7. Funzionamento della RSU

Le riunioni della RSU sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.  
La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.  
La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

### 8. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori ed eleggibili tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri non in prova che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

### 9. Delegati sindacali

I rappresentanti sindacali eletti nelle aziende a norma del vigente CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti ed i doveri previsti dalle norme contrattuali e di legge vigenti.

### 10. Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL CISL, UIL 13.9.1994 e del protocollo 23.7.1993, **nonché dall'accordo del 28 luglio 2015**, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

### 11. Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.  
Esso comporta per la Fai, Flai e Uila, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.  
In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

## PARTE SECONDA - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

### 1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui al punto 1 dell'accordo per la costituzione della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazioni da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione Aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

### 2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rici alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva e stabiliranno le modalità per una nuova eventuale consultazione.

### 3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

### 4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
  - accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
  - la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti
  - dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste. Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della RSU del collegio.

### 5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

### 6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

### 7. Affissioni

Le liste dei/delle candidate dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

### 8. Scrutatori/rici

È in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici non candidati/e.

### 9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere per lettera né per interposta persona.

### 10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

### 11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista.

Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

### 12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

### **13. Composizione del seggio elettorale**

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

### **14. Attrezzatura del seggio elettorale**

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

### **15. Riconoscimento degli/le elettori/rici**

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire Presidente del seggio un documento personale; essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le elettorali.

### **16 Compiti del Presidente**

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco, di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

### **17. Operazioni di scrutinio**

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unita mente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato la della Direzione.

### **18. Ricorsi alla Commissione elettorale**

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa. Copia di detto verbale sarà trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato regionale dei Garanti.

### **19. Comitato dei/le garanti**

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale regionale, da un componente designato da ciascuna delle

organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice della Dtl o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

### **20 Comunicazione della nomina dei componenti della RSU**

La nomina a seguito di elezione e designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

### **21 Adempimenti dell'impresa**

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco Dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

### **22. Clausola finale**

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

L'anno 2013, il giorno 14 del mese di febbraio, in Roma

tra  
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP AGROALIMENTARE, AGRITAL-AGCI  
e  
FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL

**Il presente accordo si applica anche alle prestazioni ridotte del personale a tempo determinato e non regolamenta il lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 23.**

# LINEE GUIDA PER LE EROGAZIONI SALARIALI DI SECONDO LIVELLO NEL SETTORE RAPPRESENTATO DAL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

## Premessa

A partire dalla metà degli anni '90 la legislazione nazionale ha incentivato in vario modo le forme di retribuzione premiale disciplinate dalla contrattazione collettiva di secondo livello, partendo dal presupposto che i premi di risultato, se ben congegnati, sono in grado di aumentare l'efficienza e la produttività aziendale. Le risorse pubbliche destinate a questa forma di incentivazione – che si è concretizzata in sgravi contributivi e fiscali – sono variate nel tempo. All'iniziale decontribuzione si è aggiunta la detassazione, peraltro fino ad oggi poco incentivante, che oggi è l'unica misura attuabile.

Del resto il recupero di efficienza del sistema produttivo rimane una priorità per il nostro Paese, considerato il gap esistente rispetto agli altri sistemi produttivi dell'Unione Europea. E l'agricoltura non fa eccezione.

Tutta la legislazione incentivante in materia di erogazioni legate alla produttività assegna un ruolo esclusivo alla contrattazione collettiva di secondo livello, giacché solo i premi regolati dai contratti aziendali o territoriali sono ammessi agli sgravi.

La scarsa diffusione delle erogazioni di produttività nell'ambito della nostra contrattazione di secondo livello è probabilmente dovuta anche all'oggettiva difficoltà di disciplinare a livello aziendale e/o territoriale modelli premiali concretamente misurabili ed effettivamente applicabili.

Di qui l'esigenza di predisporre delle linee guida che – ferma restando l'autonomia delle Parti a livello aziendale/territoriale, nel rispetto di quanto previsto dal citato art. 3 del CCNL possano essere utili a definire erogazioni di risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Naturalmente trattandosi di linee guida le indicazioni fornite qui di seguito dovranno essere adattate dalla contrattazione di secondo livello in funzione delle particolari esigenze territoriali, salvaguardando le buone prassi negoziali laddove già realizzate.

## Normativa

Sin dal 2008, il legislatore ha adottato, in via sperimentale, un sistema di tassazione agevolata dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, innovazione, qualità, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività.

Per quanto concerne l'anno 2016, è stato pubblicato il Decreto che rende operativa la tassazione agevolata al 10% per i premi di risultato (imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali), prevista nell'art. 1 (commi 182-191) della Legge n. 208 del 2015 (Legge di Stabilità 2016).

Il Decreto sulla detassazione, infatti, ripristina un incentivo fondamentale per la contrattazione di secondo livello, che nel 2015 non era stato più finanziato. Contestualmente non è stata finanziata la decontribuzione per le aziende e i lavoratori.

Gli accordi siglati dalle Parti dovranno essere depositati con le modalità previste dalla Legge.

Gli accordi di secondo livello hanno anche l'obiettivo di consentire l'accesso alle agevolazioni fiscali e contributive, se saranno ripristinate.

## Indicatori di produttività, qualità ed altri elementi di competitività

E' evidente che qualunque indicatore individuato, sia a livello territoriale che a livello aziendale e/o di gruppo, deve essere oggettivo, verificabile, esigibile e dovrà avere un peso quantitativo, rispetto al totale del salario variabile, coerente con la sua importanza rispetto al ciclo produttivo e all'oggettiva capacità che i lavoratori hanno di incidere su di esso. Gli indicatori dovranno misurare una effettiva "creazione di ricchezza" per l'impresa ed essere in equilibrio con i presupposti mutualistici che intercorrono tra la cooperativa e la base sociale.

### a) Contrattazione territoriale

Le erogazioni legate ai risultati devono essere riconosciute in presenza di incrementi di redditività, di produttività, di qualità, di liquidazione ai soci e di altri elementi di competitività.

Le erogazioni possono essere previste anche distintamente per settore merceologico, al fine di facilitare l'individuazione di indicatori mirati e selettivi.

Per determinare tali incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività, nel contratto territoriale devono essere individuati idonei indicatori di riferimento.

Si esclude di individuare indicatori che misurano il generico andamento del settore.

Nel limite del possibile si devono quindi individuare indicatori validi per l'intero territorio / settore merceologico da misurare in azienda, enfatizzando eventuali aspetti territoriali rilevanti legati a settori e/o distretti produttivi tipici e caratteristici (eventualmente anche definiti in distretti contraddistinti da Denominazioni di Origine Protetta o da Indicazioni Geografiche Territoriali/Protette).

A titolo di esempio:

- Liquidato ai soci per unità di prodotto conferito o, meglio, per ettaro. Il premio potrebbe scattare al superamento del valore medio dell'anno precedente o di un periodo più lungo o di valori numerici stabiliti dal contratto (quest'ultimo caso è possibile se si parla di produzioni molto omogenee) Il risultato è dato dal rapporto tra valore della liquidazione ai soci e la quantità di prodotto conferito.
- Percentuale di prodotto riconosciuto idoneo da specifici disciplinari (indicatore per produzione ad esempio di formaggi in presenza di un consorzio con disciplinare).
- Per gli allevamenti da latte: la quantità di latte munto, anche in questo caso, in relazione a una media dell'anno precedente o a valori predefiniti.
- Per gli allevamenti da carne: la resa intesa come aumento del peso in relazione alla quantità dei mangimi.

Si ritiene che a livello territoriale possa essere più opportuno prendere come parametro di riferimento un periodo più lungo rispetto all'anno, ad esempio un triennio mobile, che va inteso come ultimo triennio rispetto all'anno di calcolo del premio.

#### **b) contrattazione aziendale e/o di gruppo**

Al fine di incentivare la contrattazione aziendale e/o di gruppo, è necessario individuare indicatori utili ad incrementare la produttività, l'efficienza, la redditività, la qualità. Tali indicatori sono fondamentali in quanto, in assenza dell'utilizzo degli stessi, è più difficile conseguire i risultati che si prefiggono per il raggiungimento di un obiettivo. Infatti, non si può ottenere un miglioramento delle prestazioni in un'azienda o in un gruppo solo per via gerarchica o organizzativa: rappresenta, invece, uno strumento positivo il coinvolgimento di tutti i dipendenti per conseguire risultati più soddisfacenti. Pertanto, vengono indicati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo alcuni indicatori:

- Produttività, mettendo in relazione i risultati produttivi con le risorse (es. questo parametro potrebbe essere il risultato del rapporto tra fatturato complessivo annuale (desumibile dalla denuncia IVA) e le ore di effettivo lavoro).
- Qualità, intesa come capacità versatile di soddisfare le aspettative attraverso più interventi che consentono di rendere applicabile questo concetto a situazioni e aziende di diversa natura. Per questo indicatore, si potrebbero prendere in considerazione: indicatori infortunistici (Indice di Frequenza e Indice di Gravità); le contestazioni provenienti dal consumatore e/o dalla rete distributiva, le non conformità rilevate dal sistema qualità;
- Efficienza, intesa come necessità di migliorare le prestazioni attraverso una combinazione dei fattori produttivi, organizzativi, tecnici e professionali. Questo indicatore non si limita ad incrementare le prestazioni ma introduce un sistema di incentivazione in grado di adeguare le combinazioni produttive in modo che la performance derivi da un utilizzo ottimale delle risorse. Per esempio, se si vogliono garantire gli standard produttivi si utilizzerà la formula "produzione reale-ore standard a budget/produzione reale-effettivamente impiegate";
- Redditività, intesa come capacità dell'azienda di creare valore attraverso il proprio processo produttivo (es. *valore della produzione meno costi della produzione*)

I parametri individuati per la contrattazione territoriale possono essere utilizzati, a maggior ragione, per quella aziendale.

Qualora si opti per parametri di produttività/qualità/efficienza/redditività, è opportuno individuare un correttivo, in positivo e in negativo, in base all'andamento aziendale ed alla redditività per i soci.

A livello aziendale può essere utilizzata la stessa metodologia prevista per il livello territoriale e summenzionata, oppure individuare dei parametri puntuali di riferimento che all'interno della stessa azienda concorrono a determinare il budget preventivo.

#### **Procedura**

##### **a) Norme comuni**

I contratti, sia territoriali che aziendali, oltre ai parametri, definiranno:

1. i criteri per la definizione degli stessi e il peso ponderale di ciascuno (in caso di più parametri);
2. i destinatari in relazione a eventuali cessazioni di rapporto intervenute;
3. la riparametrazione degli importi in particolare in relazione ai lavoratori stagionali;
4. le modalità e i tempi di raccolta dei dati e le procedure di confronto sindacale;
5. le modalità e i tempi di pagamento;
6. le clausole di salvaguardia nei confronti di cooperative che si trovassero in situazione di difficoltà, prevedendo un tavolo di confronto con le organizzazioni sindacali/rappresentanze sindacali;
7. un tavolo di confronto, per tutto il periodo di vigenza degli accordi, con le organizzazioni sindacali/rappresentanze sindacali al fine di monitorare l'andamento economico/produttivo delle cooperative/territori.

**a) contrattazione territoriale**

Considerato che si propone di individuare parametri comuni da misurare a livello aziendale, a livello territoriale è importante mantenere un ruolo di raccordo e di verifica dei risultati oltre che dare attuazione alle clausole di salvaguardia di cui sopra nei confronti di cooperative che si trovassero in eventuale situazione di difficoltà.

**b) contrattazione aziendale e/o di gruppo**

Per la contrattazione aziendale le prassi e le metodiche in essere sono da mantenere come base di partenza auspicando una verifica con quanto proposto dalle linee guida.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black, green, and blue ink, scattered across the lower half of the document. Some are large and stylized, while others are small and simple. There are also some handwritten letters like 'SAP' and 'A3'.

...the ... of ...  
...the ... of ...  
...the ... of ...

...the ... of ...  
...the ... of ...  
...the ... of ...

*[Handwritten signatures and marks]*

*[Faint vertical text on the right margin]*