

**CCNL ADDETTI LAVORI SISTEMAZIONE
IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA**

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 7 dicembre 2010. in Roma

tra

AGCI-AGRITAL
FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE
FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE
FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI
LEGACOOP-AGROALIMENTARE
UNCEM

e

FAI-CISL
FLAI-CGIL
UILA-UIL

si è concordato di rinnovare il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria scaduto il 31.12.2009 alle condizioni e con le modifiche previste negli allegati.

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

FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE

FEDERAZIONE ITALIANA COMUNITA' FORESTALI

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

UNCEM

FAI-CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL

Art. 2
Struttura della contrattazione

La contrattazione collettiva è strutturata su due livelli: nazionale e regionale.
Il CCNL ha la funzione di unificante centralità per definire le condizioni, sia economiche che normative, delle prestazioni di lavoro rientranti nelle attività di cui all'art. 1.

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.

Il CCNL stabilisce anche in modo chiaro le materie negoziabili a livello integrativo regionale ed i criteri economici sui quali il rinnovo dei Cirl si fonda.

Nel determinare a livello regionale gli effetti economici della contrattazione integrativa si terrà conto della previsione di investimenti, della programmazione regionale e dell'andamento dell'occupazione del settore nel territorio.

In alternativa al salario integrativo di competenza del Cirl, previa opzione concordata in azienda tra datore di lavoro ed organizzazioni sindacali, unitamente alla rappresentanza aziendale dei lavoratori, potranno essere sottoscritti accordi per la erogazione di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Tali erogazioni, pertanto, **dovranno avere le caratteristiche idonee per l'applicazione del regime contributivo e fiscale agevolato previsto dalla legislazione vigente.**

I criteri generali e le modalità per la corresponsione di tali erogazioni per ogni singolo progetto territoriale e/o di azienda potranno essere definiti dai Cirl, fermo restando che l'analisi dei risultati e la conseguente erogazione dei premi compete in via esclusiva al livello aziendale.

L'intesa tra le parti in azienda per l'esercizio, anche successivo, delle opzioni concordate di cui all'8° comma del presente articolo dovrà essere definita antecedentemente alla data di decorrenza del Cirl.

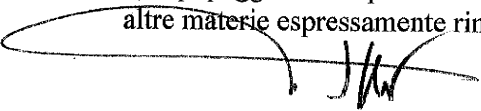
Nell'ambito dell'autonomia dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di 2° livello si colloca in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL. Al fine di consentire la stipula del Cirl nel tempo indicato al comma precedente, la relativa piattaforma dovrà essere presentata almeno **2 mesi** prima della scadenza e la parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni dal ricevimento delle stesse.

Il Cirl ha durata **triennale**.






Resta esclusa dalla competenza del secondo livello la contrattazione di materie definite nel CCNL.

Le materie rinviate alla competenza del Cirl sono pertanto esclusivamente le seguenti:

- a) aggiunta di figure professionali esistenti nelle realtà territoriali ove non contemplate nella classificazione del CCNL (artt. 35 e 49);
- b) norme riguardanti la gestione di informazioni secondo quanto previsto dall'art. 3;
- c) individuazione dei fabbisogni di formazione professionale (artt. 3 e 21) e individuazione dei percorsi formativi anche avvalendosi del fondo per la formazione continua - FON.COOP. in alternativa occorrerà rinvenire di concerto con le Istituzioni competenti risorse e strumenti nell'ambito delle misure previste dai documenti di programmazione adottati;
- d) equipaggiamento protettivo personale relativo ad attività specifiche svolte dai lavoratori ed altre materie espressamente rinviate dall'art. 22;



2



- e) definizione delle condizioni e delle modalità di reperibilità (art. 56);
- f) trattamento missioni e trasferte alternativo a quello previsto dal CCNL e diverse modalità di rimborso spese (art. 16);
- g) mensa, nonché l'eventuale concessione di buoni pasto (art. 58);
- h) diritti sindacali e distacchi di competenza regionale (artt. 4 e 5);
- i) commissioni regionali pari opportunità (art. 19);
- l) salario integrativo (artt. 39 e 52);
- m) criteri di precedenza per le riassunzioni (art. 48);
- n) ogni altra materia espressamente rinviata al secondo livello di contrattazione dal testo del CCNL.
- o) il trattamento dei lavoratori che esercitano in modo strutturale ed organico l'attività antincendio, tenendo conto della disciplina legislativa stabilita a livello regionale.

p) eventuale costituzione di un osservatorio regionale composto dalle parti firmatarie i cui compiti saranno definiti dalle Parti.

Le materie inerenti l'organizzazione del lavoro, la gestione dell'orario di lavoro, le modalità di godimento dei permessi per diritto allo studio (art. 18), i criteri di rotazione per gli operai addetti ai lavori nocivi (art. 22), il turnover, le garanzie occupazionali (art. 48) potranno essere oggetto di confronto a livello territoriale o aziendale su specifica indicazione dei Cirl. L'individuazione dei centri di raccolta avviene con le modalità previste dall'art. 54.

Norma transitoria

Nelle regioni ove non sia stato stipulato accordo di armonizzazione tra la contrattazione territoriale esistente ed il CCNL, le parti territoriali si incontreranno a tal fine entro il **31.12.2011**.

Si dovrà tener presente che sono da considerarsi salario integrativo a tutti gli effetti:

- a) le quote eccedenti la misura delle indennità fissate nel CCNL;
- b) il premio di produzione od analoghi premi di natura collettiva che, ove ragguagliati ad anno, saranno mensilizzati per impiegati ed Oti e riportati a paga oraria per gli Otd;
- c) i minimi di stipendio integrativo in vigore per gli impiegati che saranno corrisposti in aggiunta ai minimi del CCNL. Tali minimi integrativi costituiscono la base per la definizione del salario integrativo regionale di cui all'art. 2 del CCNL.

Relazioni sindacali e sistema di informazioni

Al fine di realizzare tra le parti stipulanti il CCNL un sistema organico di informazioni e di conoscenze dell'andamento del settore con particolare riferimento alle problematiche del suo sviluppo in termini produttivi, del lavoro, della occupazione, del sistema retributivo e delle esigenze di formazione professionale è costituito il Comitato Paritetico **Bilaterale** Nazionale composto di 6 rappresentanti delle associazioni datoriali e 6 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

A - Il Comitato ha il compito di:

- 1) **acquisire informazioni e dati su:**
 - a) le strutture promosse dalle regioni in materia di forestazione;
 - b) piani e programmi promossi dalle parti datoriali, dagli enti delegati nonché il loro stato di attuazione;
 - c) • flussi occupazionali e dinamica delle assunzioni;
 - d) • dinamica delle retribuzioni e situazione della contrattazione di 2° livello;
 - e) • fabbisogni o domanda di formazione professionale e interventi di formazione continua;
 - f) • igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - g) • andamento di particolari contratti (es. formazione e lavoro);
 - h) • evoluzione delle tecnologie di processo.
- 2) Svolgere le attività previste dall'art.7 dell'accordo 27.11.1996(allegato G del vigente CCNL);
- 3) svolgere le attività assegnate alla Commissione nazionale paritetica per le pari opportunità dall'art. 19 del vigente CCNL;
- 4) realizzare un confronto permanente sui temi dello sviluppo, dell'occupazione e della competitività;
- 5) promuovere le relazioni sindacali e l'applicazione della contrattazione collettiva;
- 6) promuovere, in linea con le disposizioni comunitarie e gli obiettivi della programmazione PSN-PSR 2007/2013, la partecipazione e la progettazione a livello regionale di interventi in tema di difesa del territorio e valorizzazione , economico-produttiva, delle risorse paesaggistiche e naturalistiche e quelle della produzione di biomasse forestali;
- 7) esercitare altre funzioni che le Parti riterranno opportune per il miglioramento delle relazioni sindacali.

Per particolari indagini il Comitato ha facoltà di stipulare convenzioni con enti esterni, ivi compresi gli Enti bilaterali.

Il Comitato è presieduto a turni biennali da un rappresentante delle associazioni o enti datoriali stipulanti. **E' prevista una vicepresidenza espressione delle OO.SS firmatarie**

Analoghi comitati paritetici sono istituiti anche a livello regionale tra le istanze che a tale livello rappresentano le parti stipulanti il CCNL con gli stessi compiti del Comitato Paritetico Bilaterale Nazionale.

B - COMMISSIONE SULLA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità dei lavoratori che il settore sta evidenziando, le parti concordano sulla necessità di approfondire l'analisi delle esigenze connesse a tale stato di cose con l'intento di addivenire con il prossimo CCNL a soluzioni adeguate in materia.

A tale fine le parti convengono di costituire entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale una Commissione Paritetica con il compito di studiare un sistema di classificazione dei lavoratori idoneo a meglio rappresentare le esigenze di sviluppo della professionalità in rapporto alla domanda in tal senso espressa dalle imprese dei datori di lavoro del settore. Il sistema dovrà essere tale da assicurare un quadro di riferimento certo per le imprese ed i datori di lavoro medesimi.

La Commissione potrà esaminare uno schema di inquadramento anche di carattere unificato fra operai ed impiegati, tenendo conto delle evoluzioni del collocamento e della previdenza nel settore, ed anche per aree professionali.

La Commissione si riunirà con cadenze periodiche da concordare, sarà presieduta a turno da un componente di parte datoriale o sindacale, si incontrerà una volta all'anno con le parti stipulanti il presente CCNL per riferire sull'attività svolta ed esaurirà il proprio compito sei mesi prima della scadenza del CCNL, indicando alle parti stipulanti le proposte per lo schema di inquadramento.

Le parti si impegnano a costituire la suddetta commissione entro il 30 giugno 2011 ed a finire i lavori entro il 31 dicembre 2012.

Impegno a verbale

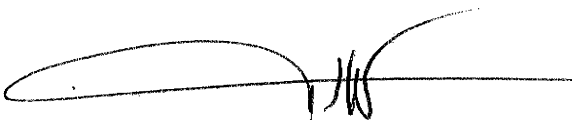

Le parti firmatarie, in considerazione dell'oggettiva sussistenza di elementi che rendono il presente CCNL contiguo a quelli per le cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e per il settore delle cooperative e dei consorzi agricoli, di cui le stesse parti sono, seppure non tutte firmatarie, e ritenendo opportuno promuovere un'azione di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti relazionali e bilaterali, di cui al presente articolo, con analoghe strumentazioni previste negli altri due citati CCNL, con l'obiettivo quindi di rendere maggiormente praticato il sistema di relazioni sindacali, si impegnano a proporre questa ipotesi di lavoro agli altri due tavoli contrattuali ed alle parti ivi presenti e, a seguito di analogo impegno contrattuale, a definire specifiche intese per dare seguito al presente impegno.

In attesa dell'attuazione di quanto sopra dichiarato, si conferma la vigenza dell'articolo 3.

~~Considerato che all'atto del rinnovo del presente CCNL risultano presenti in Parlamento, ma non ancora approvati, disegni di legge per un'organica riforma del mercato del lavoro, le Parti si impegnano ad incontrarsi, anche su richiesta di una di esse, entro 30 giorni dall'emanazione dei suddetti provvedimenti di legge per concordare gli aspetti demandati alla contrattazione collettiva e per apportare alle norme contrattuali le modifiche e/o integrazioni necessarie.~~

Impegno a verbale

~~Le parti firmatarie ribadiscono l'impegno di cui al CCNL 1 agosto 2002, ed in sede di stesura del presente accordo di rinnovo, armonizzeranno i testi con quelli definiti nei CCNL contigui.~~



**Art. 5 BIS
(nuovo articolo)
APPALTI E TERZIARIZZAZIONE**

A fronte di processi di terziarizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'Art. 3 del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.

I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, nonché per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

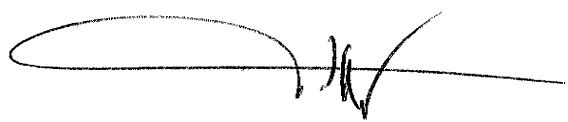
lh

RM Ctk

M Dny

AV

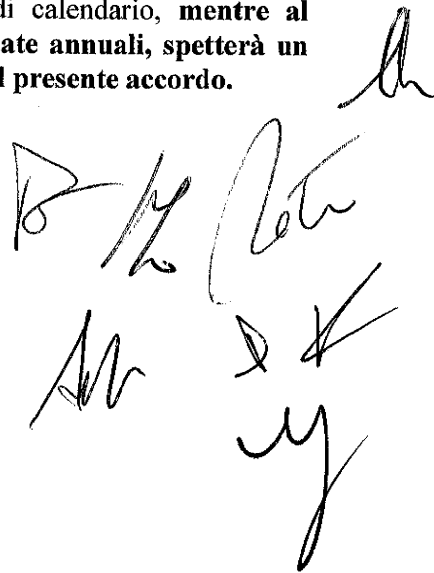

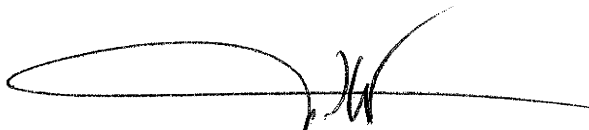
gll



Art. 17
Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni di calendario.

~~A decorrere dal 1 agosto 2006~~ Al lavoratore con contratto a tempo determinato con giornate annuali oltre le 150, spetterà un permesso retribuito di 7 giorni di calendario, **mentre al lavoratore con meno di 150 giornate annuali, ma più di 100 giornate annuali, spetterà un permesso di 5 giorni di calendario a decorrere dalla data di firma del presente accordo.**

A cluster of handwritten signatures in black ink, including a large 'h' at the top right, a signature that appears to be 'P. M. Cetr', and several other illegible signatures below it.A single handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.A single handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom left of the page.A single handwritten signature in black ink, located at the bottom center of the page.

Articolo 30

Decorrenza, durata, procedure di rinnovo, indennità di vacanza contrattuale

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata **triennale**, decorre pertanto dal **1/1/2010** e **scade il 31/12/2012** salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

~~I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1.08.2006 e dal 1.01.2007 e la scadenza del biennio economico il 31.12.2007.~~

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno **sei** mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: almeno **cinque** mesi prima della scadenza.

La parte che ha ricevuto la piattaforma per il rinnovo dovrà darne riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Nel corso dei **cinque** mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza, e **comunque nei sei mesi successivi all'invio della piattaforma**, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

~~Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 3° comma del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.~~

~~Ove tale condizione venga violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lettera c) del presente articolo verrà anticipata di tre mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di tre mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori.~~

~~Per il rinnovo biennale intermedio della parte retributiva del CCNL, la trattativa avrà inizio almeno 30 giorni antecedenti la sua scadenza.~~

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di un anno e così di anno in anno.

e) Indennità di vacanza contrattuale

~~A decorrere dal primo giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 3, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sul minimo retributivo contrattuale nazionale conglobato vigente.~~

~~Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione annuo programmato.~~

~~Nel caso in cui la piattaforma rivendicativa venga presentata in data successiva alla scadenza del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale decorrerà dall'inizio del 4° mese successivo alla data di presentazione della piattaforma stessa.~~

~~Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale essa di essere erogata. Le norme del presente articolo tengono conto dello spirito e della lettera dell'accordo interconfederale 23 luglio 1993.~~

Impegno delle parti

~~In caso di modifica della durata e delle articolazioni biennali del CCNL, così come definiti dal protocollo 23.7.1993, le parti firmatarie del presente CCNL procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dalle intese interconfederali sulle modifiche.~~

Previdenza complementare – Assistenza complementare integrativa

A)

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 16 luglio 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 di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare;
- contratto di formazione e lavoro;
- 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 che stipulano il CCNL 16 luglio 1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

1. dipendenti di cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
2. dipendenti di cooperative e consorzi agricoli;
3. 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 cooperative 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:

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento; **a decorrere dal 1° gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2 %.**

- 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;

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

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 si impegnano ad individuare una serie di iniziative promozionali al fine di raggiungere un congruo numero di iscritti al fondo pensione FILCOOP tali da garantire rendimenti veramente soddisfacenti.

Le parti, inoltre, si impegnano ad un rapido esame congiunto nell'eventualità di ulteriori interventi legislativi in tema di previdenza.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures on the right.

B) Fondi integrativi sanitari

Le Parti concordano di istituire, a decorrere dal 1 gennaio 2003, una forma di assistenza sanitaria integrativa, da realizzare mediante il fondo "FILCOOP SANITARIO", a favore degli impiegati e operai a tempo indeterminato.

Tali lavoratori, se già in forza, saranno iscritti al FILCOOP SANITARIO qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002.

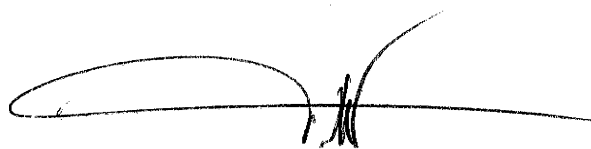
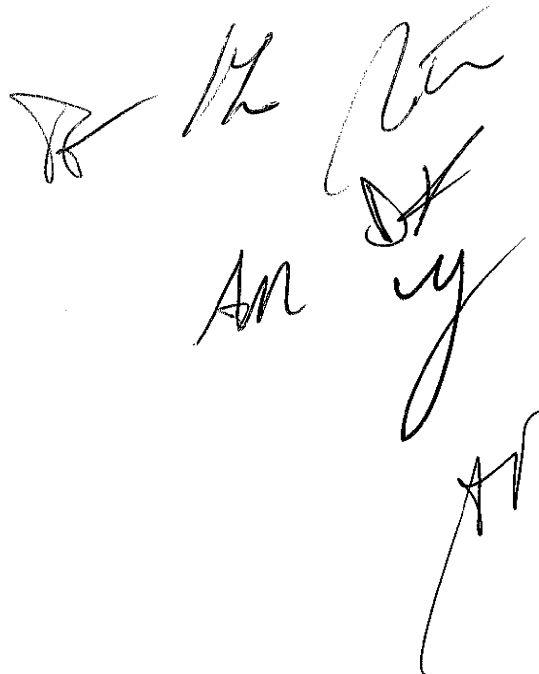
Per i lavoratori a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31 dicembre 2002 l'iscrizione decorre dalla data di assunzione, salvo disdetta scritta da presentarsi nei termini di 15 giorni dalla stessa data di assunzione.

L'azienda invierà al FILCOOP SANITARIO la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

La contribuzione al Fondo è determinata nella misura di Euro 52,00 annua di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1.01.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato che vengono assunti con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di euro 36 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.



Art. 44
Malattia ed infortunio

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi, **anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 24 mesi.** Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

.....

l
B *1/2* *Potr*
Am *y*

Ar

Gr

W

[Signature]

Art. 46
Assunzione

Gli operai devono essere assunti secondo le norme vigenti per il collocamento.

Gli operai addetti alle attività di cui all'art. 1 del presente contratto, per quanto riguarda la natura del rapporto di lavoro, sono classificati in operai a tempo determinato ed operai a tempo indeterminato.

Sono operai a tempo determinato: quei lavoratori che sono assunti con contratto a termine per i lavori di carattere stagionale o per l'esecuzione di un'opera definita e predeterminata nel tempo, o per sostituire lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto.

L'apposizione del termine alla durata del rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto.

Ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applicano le disposizioni contenute nella legge 18.4.1962, n. 230 e successive modifiche e integrazioni, in quanto compatibili con la particolare natura delle prestazioni di lavoro disciplinate dal presente contratto.

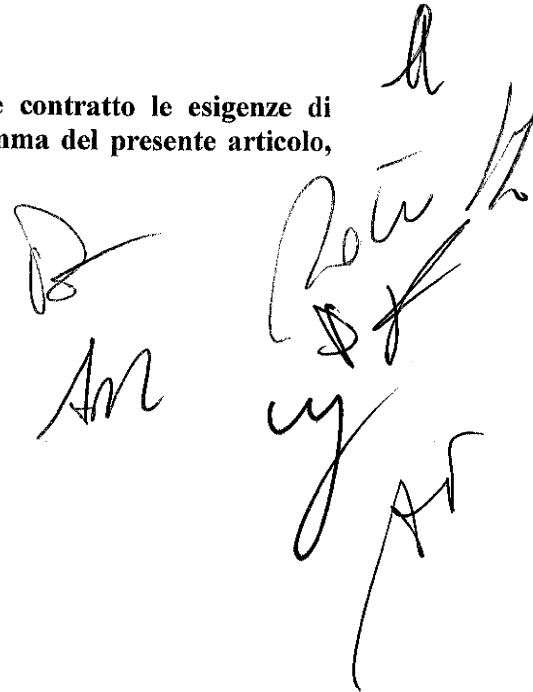
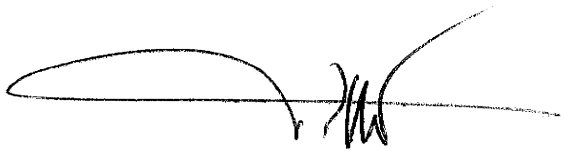
Sono operai a tempo indeterminato:

a) quei lavoratori assunti senza prefissione di termine;

b) quei lavoratori che, essendo inquadrati ai fini assicurativi e previdenziali nel settore agricolo ed avendo svolto nei 12 mesi precedenti almeno 180 giornate di lavoro effettivo presso lo stesso datore di lavoro, vengono assunti senza prefissione di termine con garanzia di una durata minima del rapporto pari a 181 giornate lavorative.

IMPEGNO A VERBALE

Le parti concordano di valutare entro la vigenza del presente contratto le esigenze di aggiornamento di quanto previsto dalla lettera B dell'ultimo comma del presente articolo, con particolare attenzione alle condizioni ivi previste.

A cluster of handwritten signatures and initials in the right margin, including a large 'h' at the top, a signature that appears to be 'P. Am', and several other illegible signatures and initials.A large, stylized handwritten signature at the bottom left of the page, consisting of a long horizontal line with a large loop and a vertical stroke.A handwritten signature at the bottom center of the page, appearing as a cursive 'A' or similar character.A handwritten signature at the bottom right of the page, appearing as a cursive 'G' or similar character.

Articolo 51

Permessi straordinari

Ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 53/00 l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica. Il permesso di cui sopra non è conteggiabile nelle ferie.

Per la nascita di un figlio o in caso di adozione spetta al padre un giorno di permesso retribuito a decorrere dalla data di firma del presente accordo.

. Art. 61

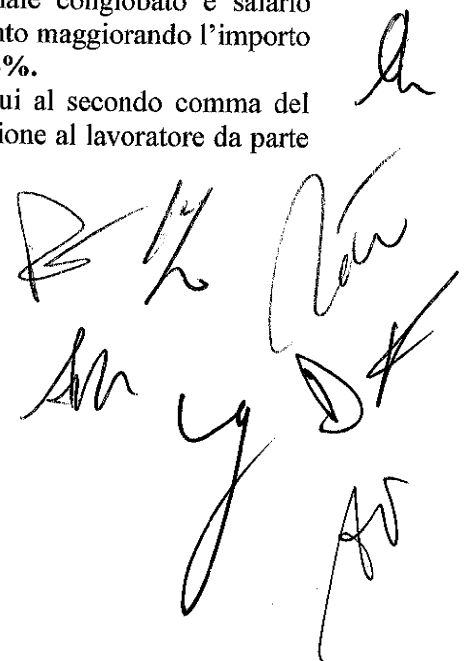
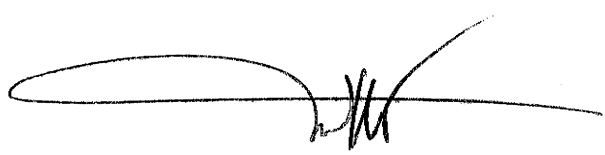

Integrazioni Fimif

Nel caso di malattia o di infortunio, ad integrazione del trattamento corrisposto dagli Istituti previdenziali, compete agli operai un'indennità giornaliera per il numero di giornate, nell'importo e con le modalità previste dal Regolamento del Fondo di cui al successivo comma e comunque in quantità non superiore alla differenza tra l'80% della retribuzione globale giornaliera e l'importo delle somme corrisposte all'operaio dagli Istituti previdenziali.

L'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al precedente comma è assolta tramite apposito Fondo (FIMIF-Fondo Integrativo Malattie Infortuni Forestali) istituito ai sensi dell'art. 36 cod. civ. su iniziativa delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto.

Per ottenere tali prestazioni a favore dei lavoratori, il datore di lavoro deve versare mensilmente al FIMIF un importo pari allo **0,44%** del minimo contrattuale nazionale conglobato e salario integrativo regionale secondo le modalità previste all'allegato regolamento maggiorando l'importo lordo della retribuzione giornaliera, di cui alle allegate tabelle, dello **0,44%**.

In alternativa l'obbligo dell'erogazione dei trattamenti integrativi di cui al secondo comma del presente articolo è assolto mediante corresponsione diretta della prestazione al lavoratore da parte del datore di lavoro.

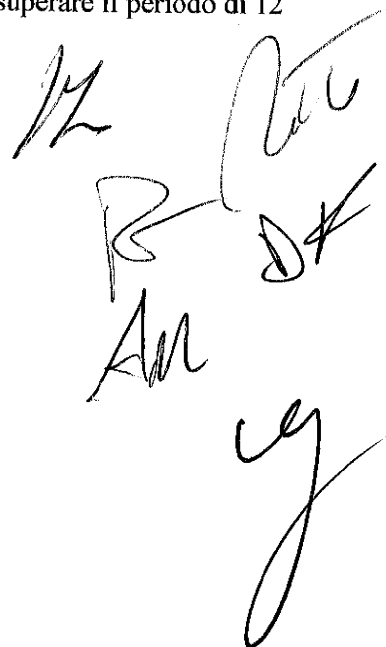
A cluster of handwritten signatures and initials in the right margin, including a large 'A' at the top, and several other stylized marks.A large, stylized handwritten signature at the bottom left of the page.A handwritten signature at the bottom center of the page.

Art. 62
Conservazione del posto

L'operaio a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, **anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi.**

In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

In caso di malattia professionale riconosciuta dall'INAIL la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica e, in ogni caso non potrà superare il periodo di 12 mesi dal verificarsi dell'evento



**TABELLA
MINIMI RETRIBUTIVI NAZIONALI
CONGLOBATI MENSILI**

TABELLE

LIVELLO	DESCR.	PAR.	DAL 1/12/2010		DAL 1/12/2011	
			AUMENTO	minimi contrattuali	AUMENTO	minimi contrattuali
IMPIEGATI						
6		152	€ 42,22	€ 1.709,02	€ 56,30	€ 1.765,32
5		133	€ 36,94	€ 1.488,54	€ 49,26	€ 1.537,80
4		122	€ 33,89	€ 1.369,42	€ 45,19	€ 1.414,60
3		115	€ 31,94	€ 1.286,73	€ 42,59	€ 1.329,33
2		108	€ 30,00	€ 1.213,46	€ 40,00	€ 1.253,46
1		100	€ 27,78	€ 1.122,03	€ 37,04	€ 1.159,06

OPERAI

5	Sup. spec.	123	€ 34,17	€ 1.382,77	€ 45,56	€ 1.428,32
4	Spec.	116	€ 32,22	€ 1.385,39	€ 42,96	€ 1.428,35
3	Qualificati sup.	111	€ 30,83	€ 1.245,44	€ 41,11	€ 1.286,55
2	Qualificati	108	€ 30,00	€ 1.216,16	€ 40,00	€ 1.256,16
1	Comune	100	€ 27,78	€ 1.120,18	€ 37,04	€ 1.157,21

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IMPORTO FORFETTARIO:

ai lavoratori in servizio al momento della firma del rinnovo del CCNL, a copertura del periodo gennaio – novembre 2010, verrà corrisposto un importo forfettario secondo la seguente tabella.

Tale importo si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, e sarà erogato con la retribuzione di dicembre 2010.

In caso di periodi di lavoro inferiori a quello totale, sarà riproporzionata in base ai mesi lavorati. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Per i lavoratori a tempo parziale sarà riproporzionata in relazione all'orario previsto dal contratto individuale.

Per gli operai a tempo determinato sarà corrisposta in base alle ore lavorate nel periodo.

LIVELLO	DESCRIZIONE	PARAMETRO	UNA TANTUM
IMPIEGATI			
6		152	€ 281,48
5		133	€ 246,30
4		122	€ 225,93
3		115	€ 212,96
2		108	€ 200,00
1		100	€ 185,19

OPERAI

5	Sup. spec.	123	€ 227,78
4	Spec.	116	€ 214,81
3	Qualificati sup.	111	€ 205,56
2	Qualificati	108	€ 200,00
1	Comune	100	€ 185,19

