CCNL PER I DIPENDENTI DI COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

Verbale d'incontro

Il giorno 3 agosto 2022 in videoconferenza

tra

AGCI - AGRITAL
FEDAGRIPESCA – CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

Si è definita la stesura del CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli, come rinnovato il 18 dicembre 2020 aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute, come da testo allegato.

Letto, approvato e sottoscritto.

AGCI-AGRITAL

FLAI – CGIL

CONFCOOPERATIVE FEDAGRIPESCA

FAI - CISL

LEGACOOP-AGROALIMENTARE

UILA - UIL

Il giorno 18 dicembre 2020, in videoconferenza

Tra

AGCI - AGRITAL
Rappresentata dal Presidente Giampaolo Buonfiglio, dal Responsabile Nazionale del settore Mauro Vagni e da una delegazione composta da Rino Faccin, Gabriele Nardini, Gennaro Raso, Salvino Russo con l'assistenza del Responsabile delle Relazioni Industriali AGCI Giuseppe Gizzi**;**

LEGACOOP AGROALIMENTARE
Rappresentata dal Presidente Cristian Maretti, dal Vice Presidente Delegato Franco Michelini, dal Direttore Generale Sara Guidelli, dal Direttore di Legacoop Giancarlo Ferrari, con l'assistenza di Antonio Zampiga dell'Ufficio Relazioni Industriali di Legacoop e da una delegazione composta dal Vice Presidente di Legacoop Agroalimentare Massimo Carlotti, Marzia Fanelli, Olmo Gazzarri, Manuela Graziani, Roberta Montaguti, Gabriele Puglisi, Andrea Radicchi, Isotta Ravaioli, Roberta Scarpellini, Daniela Zannoni**;**

FEDAGRI - CONFCOOPERATIVE
Rappresentata dal Presidente Giorgio Mercuri e da una delegazione composta da Vito Domenico Sciancalepore, Matteo Milanesi, Alessandro Monzani, Tullio Negrini, Franca Camporesi, Paolo Pampanini, Alfredo Marchetti, Grillanda Simone, Valentina Forlivesi, Oldani Riccardo, Claudio Castignola, Angela Colangelo, assistita dal Capo del Servizio Sindacale Giuslavoristico di Confcooperative Sabina Valentini**;**

e

FAI – CISL
Rappresentata dal Segretario generale Onofrio Rota e dai Segretari nazionali Raffaella Buonaguro, Patrizio Giorni e Mohamed Saady, assistiti dai signori Stefano Faiotto, Giovanni Mattoccia, Maria Fatima Mariosa e dai Segretari regionali: Massimiliano Albanese, Vincenzo Cavallo, Dario Bruschi, Jean Dondeynaz, Stefan Federer, Bruno Ferraro, Franco Ferria, Paolo Frascella, Claudia Sacilotto, Massimiliano Gori, Pierluigi Manca, Fulvio Bastiani, Bruno Olivieri, Franco Pescara, Davide Piazzi, Giuseppe Giorgetti, Michele Sapia, Daniele Saporetti, Claudio Tomarelli, Andrea Zanin, nonché dalla delegazione trattante: Andrea Menegoz, Antonella Biondi, Antonio Bastardi, Antonio Pisani, Federico Fonte, Gilberto Baratto, Oliviero Sora, Roberto Cangini, Roger Raganini, Vittorio Daviddi, Paolo Fabiani.

FLAI - CGIL
Rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Mininni, dai Segretari Nazionali Davide Fiatti, Tina Balì, Ivano Gualerzi, Silvia Guaraldi, Sara Palazzoli, da Giuseppa Angheloni del Dipartimento Nazionale, dai componenti la delegazione trattante Giovanni Acco, Umberto Acri, Velea Marian Adrian, Serena Balzani, Giovanni Bianco, Enrico Nozza Bielli, Antonella Campione, Angela Casarubbia, Enrica Cicerone, Stefania Frattini, Giancarlo Froldi, Antonella Paderni, Maricela Popa, Michele Rossi, Mauro Spazzoli, assistiti dal Segretario Generale Nazionale Cgil Maurizio Landini**.**

UILA - UIL
Rappresentata dal Segretario Generale Stefano Mantegazza, dai Segretari Nazionali Giorgio Carra, Gabriele De Gasperis, Guido Majrone, Enrica Mammucari, Michele Tartaglione, dal Tesoriere Alice Mocci, assistiti da Teresa Annunziata e dai componenti della delegazione trattante: Alessandro Bandini, Katia Baranowska, Assunta Cassiano, Andrea Cavallaro, Mirko Cavallini, Filippo Errani, Antonio Mattei, Sergio Modanesi, Marco Orlandi, Michele Saleri, Alessandro Scarponi, Nicola Storti, Eleonora Tomba, Concetta Viola, Mario Vitale, Eugenio Zallocco.

si è concordato di rinnovare il CCNL per i dipendenti di cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31.12.2019 alle condizioni e con le modifiche previste negli articoli seguenti.

PREMESSA

PROTOCOLLO PRELIMINARE D'INTESA SUL C.C.N.L. PER LE IMPRESE COOPERATIVE

AGRITAL-AGCI, LEGACOOP AGROALIMENTARE, FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE e, FAI-CISL, FLAI-CGIL UILA-UIL, premesso il comune interesse a sviluppare in modo ordinato le relazioni sindacali ai vari livelli, nonché a regolamentare su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro tra imprese cooperative agricole ed i lavoratori da esse dipendenti, ivi compresa la figura del socio lavoratore, concordano sulla necessità di dotarsi di uno strumento contrattuale di livello nazionale, unico per quadri, impiegati ed operai che sarà integrato dalla contrattazione territoriale, tendendo ad un contratto nazionale autonomo con inquadramento unico per i lavoratori delle cooperative agricole. A tal fine le parti concordano di regolamentare a livello nazionale il rapporto di lavoro dei dipendenti da cooperative agricole in un testo unico che ne adegui, integri ed unifichi le normative rispetto alla peculiarità dell'impresa cooperativa, ivi comprese le materie oggetto di contrattazione territoriale integrativa, ove verranno comunque mantenuti contratto unico o inquadramento unico operai impiegati in atto alla data della presente intesa.

Su questa base le parti convengono pertanto che l'accordo contrattuale nazionale definirà il quadro normativo ed economico riferito anche al socio lavoratore secondo i contenuti dello specifico protocollo che segue.

Le parti si danno atto che l'accordo contrattuale autonomo di cui al presente protocollo, in attesa di un diverso accordo sulla sfera di applicazione, che può intervenire anche durante la vigenza contrattuale, vincola le imprese cooperative che di fatto o per pattuizione hanno adottato un contratto collettivo del settore agricolo e che i contratti collettivi autonomamente fin qui stipulati a livello territoriale assumeranno la veste di contratti integrativi.

Le parti decidono di costituire pertanto una Commissione paritetica nazionale con il compito di definire la sfera di applicazione del CCNL al fine di garantirne certezza di applicazione.

Le Parti, riconoscendo il valore del lavoro regolare in agricoltura e, allo stesso tempo, ritenendo che tutte le forme di sfruttamento del lavoro o di lavoro irregolare creino un danno ai lavoratori ed un pregiudizio alle imprese cooperative che operano nella legalità, istituiscono una Commissione Paritetica Nazionale per l’analisi delle forme di sfruttamento del lavoro in agricoltura, delle cause e delle possibili soluzioni che può offrire il sistema cooperativo quale sistema aggregato di imprese, anche tenendo conto di quanto previsto dall’articolo 8 della legge 29 ottobre 2016 n. 199.

PROTOCOLLO PER IL "SOCIO LAVORATORE" (Legge 142/2001)

Nel comune riconoscimento che la gestione cooperativa dell'impresa costituisce una forma avanzata di democrazia industriale che consente al lavoratore socio di realizzare un'aspirazione comune a tutta la classe lavoratrice, diventare cioè essa stessa soggetto dell'impresa, le Associazioni Nazionali delle cooperative agricole e le Federazioni Sindacali dei lavoratori agricoli, firmatarie del presente contratto, confermano il loro impegno a promuovere ed assumere concrete iniziative atte ad allargare la base produttiva, particolarmente nel mezzogiorno, soprattutto con la costituzione ed il potenziamento di imprese cooperative, nonché ad intervenire per un sempre corretto funzionamento degli organi democratici di gestione delle cooperative medesime.

Le parti riconoscono infatti che l'impresa cooperativa si pone in una diversa condizione rispetto a quella privata. Essa non persegue fini speculativi, ma ha come obiettivo primario il conseguimento, attraverso le gestione in forma associata da parte dei soci lavoratori, della continuità di occupazione per i lavoratori e delle migliori condizioni economiche, sociali e professionali consentite dalla situazione di mercato.

L'adesione alla cooperativa stabilisce un rapporto in forza del quale il socio dispone collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, partecipa alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, partecipa responsabilmente al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alla loro distribuzione, contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale, mette a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali.

Fermo restando quanto sopra, nonché le prerogative statutarie delle Cooperative ed in tal ambito le delibere assembleari, le Associazioni Cooperative e le Federazioni Sindacali dei lavoratori agricoli convengono che per il trattamento economico minimo complessivo della prestazione d'opera del socio lavoratore della cooperativa si prenda a riferimento quello del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e della contrattazione integrativa.

Le parti si impegnano ad assumere ogni iniziativa atta ad assicurare una corretta applicazione dei principi che ispirano il presente protocollo.

PARTE GENERALE

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 un anno dalla stipula della presente intesa.

Attesa l'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 1.1.2020 e scade il 31.12.2023, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° dicembre 2020, dal 1° dicembre 2021, dal 1° ottobre 2022 e dal 1° novembre 2023.

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 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre 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 medesima, 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 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

Art. 3
STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e 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 10. Tali linee guida non hanno alcun contenuto precettivo ma solo di carattere esemplificativo.

c) Contrattazione di settore merceologico o aziendale

La erogazione di retribuzione derivante da accordi a livello di settore merceologico o aziendale o consortile è esclusivamente e strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per gli aumenti retributivi del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese cooperative.

Tali erogazioni integrative avranno pertanto la caratteristica di totale variabilità e non determinabilità a priori.

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti per l'applicazione del particolare regime contributivo e fiscale previsti dalla vigente legislazione. Le parti si danno atto, inoltre, che le medesime erogazioni non sono computabili agli effetti legali e dei vari istituti contrattuali, ivi compreso il TFR e le mensilità aggiuntive.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di 2° livello, reperibili anche attraverso l'esercizio del sistema di informazione previsto dal presente CCNL, le parti valuteranno le condizioni del settore merceologico o dell'impresa, del lavoro e le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

Gli accordi per settore merceologico territoriale prevederanno, tra l'altro, parametri, criteri e quantità delle predette erogazioni demandando al livello aziendale la verifica tra le parti dei risultati raggiunti ai fini della conseguente effettiva erogazione dei premi nelle singole imprese.

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

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata 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 1.7.2022.

Entro e non oltre, il 1.1.2022 o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al 1.1.2020 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 30.9.2021 o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al 31.12.2021.

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

Gli accordi di 2° livello con scadenza tra il 1.1.2016 e il 31.12.2016, avranno una ultrattività di 12 mesi rispetto alla loro originaria scadenza.

Le Parti concordano che, ai fini del rispetto della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo dei contratti di 2° livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del CCNL.

e) Materie rinviate alla contrattazione di 2° livello

Fermo restando che non sono di competenza della contrattazione di secondo livello le materie definite nel CCNL e confermata l'alternatività di un livello integrativo rispetto ad altro anche per singole materie, quelle rinviate alla contrattazione di II livello dal presente CCNL, in coerenza con le norme del presente articolo, sono esclusivamente le seguenti:

1) Individuazione a livello territoriale della tipologia delle cooperative e consorzi tenuti ad attuare un sistema di informazione a livello aziendale in quanto impegnate a svolgere a quel livello la contrattazione di 2° livello - confronto preventivo in caso di ristrutturazione, riconversione o fusione (art. 4);
2) individuazione nel contratto di 2° livello territoriale della tipologia di cooperativa o consorzio ove promuovere la costituzione della commissione aziendale di pari opportunità (art. 5);

3) esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione - convenzioni - organici aziendali anche degli OTD (art. 6);
4) a livello territoriale o aziendale indicazioni per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 7;
5) definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei patronati sindacali nelle aziende (art. 8 lett. b);
6) esame e definizione a livello territoriale o aziendale di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di mobilità territoriale e flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali (art. 10);
7) individuazione nel contratto di 2° livello di casi nei quali corrispondere ai lavoratori una indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e fissazione delle relative misure e modalità (art. 14);
8) definizione nel contratto di 2° livello territoriale di eventuali modalità di rimborso spese vitto, alloggio e viaggio nonché di spese non documentabili; indennità per compenso tempo eccedente l'orario di lavoro durante la trasferta (art. 15);
9) verifica a livello territoriale o aziendale di possibilità, modalità e condizioni in ordine alla istituzione di mense aziendali o interaziendali nelle realtà produttive e territoriali che lo giustifichino (art. 18);
10) individuazione nella contrattazione territoriale di figure non comprese nella classificazione di cui all'art. 19 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale (orario lavori pesanti o nocivi e relative maggiorazioni salariali - maggiorazione per incarico di capo);
11) individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa (art. 20);
12) definizione a livello aziendale o di consorzio del calendario di lavoro annuo, di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari anche ai fini di cui al comma 3° dell'art. 22 - modalità utilizzo permessi;
13) costituzione commissioni consultive regionali o provinciali per la formazione professionale (art. 9) e modalità godimento permessi per corsi formazione professionale (art. 31) e per recupero scolastico (art. 32);
14) individuazione di modalità per assicurare l’effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva (art. 33);
15) esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per l’individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento della indennità di funzione (art. 45);
16) definizione nel contratto di 2° livello di modalità di applicazione della L. 108/1990 in materia di licenziamenti individuali;
17) indennità sostitutiva straordinario impiegati (art. 46);
18) individuazione nel contratto di 2° livello delle fasi lavorative (art. 54);
19) determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore - accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di consorzio (artt. 48 e 60);
20) disciplina a livello territoriale della indennità di cassa ove tale istituto non sia presente nella contrattazione integrativa preesistente (art. 20bis);

21) omogeneizzazione nel contratto di 2° livello territoriale dell'istituto degli scatti di anzianità alla disciplina del CCNL ove preesista una diversa disciplina nella contrattazione integrativa (artt. 49 e 61);
22) promozione a livello territoriale di casse extra legem per integrazione trattamento economico malattia ed infortunio sul lavoro (art. 12);
23) definizione a livello territoriale di criteri di precedenza per riassunzione di manodopera e gestione normativa sulla riassunzione (art. 57);
24) disciplina mediante norme del contratto di 2° livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore (art. 59);
25) definizione nel contratto di 2° livello delle modalità e del periodo di pagamento delle retribuzioni (art. 60);
26) definizione al 2° livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 e le relative modalità di utilizzazione;
27) individuazione nel contratto di 2° livello di particolari modalità di erogazione del TFR;
28) confronto sulla possibile individuazione di percorsi di stabilizzazione per personale a tempo determinato e, in caso di riassunzione di cui all'articolo 57, di mantenimento del numero di giornate lavorate nell'anno precedente;
29) determinazione di possibili norme specifiche per i lavoratori stranieri in materia di orario di lavoro sia per favorire il temporaneo rientro nel paese di origine per motivi familiari sia per la fruizione/acquisizione delle informazioni;
30) regolamentazione, in via sperimentale e avendo a riferimento le disposizioni in materia di imponibile fiscale e contributivo, di forme di convertibilità degli straordinari e di altri elementi economici non continuativi in ore di permesso per assistere familiari non autosufficienti.

Impegno delle parti - Integrazione sociale lavoratori extracomunitari

Le parti convengono sulla necessità di un’azione tesa a risolvere i problemi di integrazione sociale (casa, trasporti, ecc.) dei lavoratori extracomunitari in regola con le norme di legge sull’immigrazione. A tal fine si impegnano ad intervenire nei confronti delle proprie strutture organizzative territoriali per coordinare i contributi, anche da parte di imprese cooperative del settore, ad ogni iniziativa degli Enti pubblici preposti.

In caso di modifica degli assetti contrattuali, le parti firmatarie del presente CCNL procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dalla intesa interconfederale sulle modifiche.

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 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 agroalimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze delle impresa 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 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 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 la possibilità di attivare le opportune azioni al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il Movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con momenti di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare.

l) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema 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 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, 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 attraverso la costituzione di specifici coordinamenti.

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 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 quadriennio 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.

Art. 4-bis APPALTI

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terziarizzazione 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, ivi compreso il Decreto legislativo n. 136 del 2016 e successive modifiche**,** 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 (ad esempio mensa e spogliatoi) con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice nel rispetto delle norme sull'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

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. 5
PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, nel quadro dei programmi dell'osservatorio previsto dall'art. 4 del presente CCNL, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna (Legge n. 125/1991 e successive modifiche), attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò l'osservatorio di cui all'art. 4 avvalendosi anche del contributo di esperti, svolgerà i seguenti compiti:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende e dalle Associazioni cooperative;
b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria e delle iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei paesi della CEE in applicazione della citata Raccomandazione n. 635/1994, direttiva 73/2002 e dei programmi di azione 82/1985 e 86/1990 della Comunità Europea;
c) proporre, sulla base di una analisi della situazione, e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi e di sviluppo della carriera, utilizzando per questo ultimo aspetto anche corsi di 150 ore e il Fondo Sociale Europeo.

L'osservatorio, in relazione all'attività svolta, invierà annualmente alle parti stipulanti apposito rapporto.

a) Commissione pari opportunità

Le parti concordano di istituire Commissioni di pari opportunità a livello territoriale nonché a livello aziendale per le imprese la cui tipologia sarà individuata territorialmente e finalizzate a:

- formazione di programmi e progetti mirati a rimuovere le cause che pregiudicano di fatto la realizzazione di pari opportunità e la individuazione di misure di valorizzazione del lavoro femminile;
- promozione dell'assunzione di personale femminile in attività professionali non tradizionali, al fine di agevolare la collocazione delle lavoratrici in un più ampio arco di posizioni di lavoro.

b) Difesa della dignità della persona

Le parti convengono sull'esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona da ogni forma di discriminazione e di ricatto, adottando tutte le misure utili in tal senso e pertanto assumono ad orientamento generale la risoluzione del Consiglio della CEE del 20.5.1990 e la direttiva n. 73/2002.

Le Commissioni di pari opportunità potranno organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni.

Art. 5bis
DIFESA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Le parti convenendo sulla esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi

sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

I rapporti tra cooperativa e dipendenti e tra i dipendenti medesimi saranno ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

Le Parti considerano inaccettabili e intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, di religione, di lingua, di genere e di appartenenza politica e sindacale.

Linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing

Le presenti linee guida hanno lo scopo di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti.

I contenuti dell'Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro del 30 gennaio 2020 sottoscritto tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil si intendono integralmente richiamati dal presente CCNL sia per quanto riguarda le definizioni che in merito agli impegni delle parti, delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto, le Parti si impegnano, laddove ciò non sia già stato definito nella contrattazione di secondo livello, a:

- diffondere i contenuti dell’accordo interconfederale a livello aziendale e/o ad illustrarne il contenuto nelle assemblee sindacali;
- favorire l’adozione della dichiarazione allegata all’accordo 30.1.2020 al fine di diffondere il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro;
- promuovere presso ogni cooperativa azioni volte a incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell’ambiente di lavoro e a tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi forma indiretta di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti;
- promuovere momenti formativi specifici sul tema, anche attraverso l’utilizzo di risorse pubbliche e del Fondo Interprofessionale per la Formazione Foncoop;
- effettuare periodicamente un monitoraggio di verifica dell’applicazione di quanto sopra, anche su richiesta di una delle parti.

In base al predetto Accordo Interconfederale le cooperative sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate come da All. n 11 al presente CCNL (All. all’Accordo Interconfederale 30.1.2020).

Art. 6
CONVENZIONI

Le imprese che intendono proporre programmi di assunzioni di lavoratori a tempo determinato per attività stagionali, si impegnano ad esaminare preventivamente tali programmi in sede territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto o in sede aziendale con le RSU.

Le parti concordano infatti che la "convenzione" è uno strumento per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali esistenti e, al suo interno, garantire

gli organici aziendali, in particolare di tipo operaio nonché le priorità di avviamento previste dall'articolo 57. Le parti ritengono utile, per il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma precedente, la stipula di convenzioni tra più imprese e in particolare tra cooperative e imprese socie delle stesse.

Le convenzioni medesime dovranno prevedere gli obiettivi occupazionali e professionali nonché i tempi di realizzazione delle stesse. A tal fine le parti potranno prevedere verifiche periodiche.

Oltre allo strumento delle convenzioni e/o a completamento delle stesse, si concorda di attivare nelle realtà aziendali, attraverso accordi tra le parti, la costituzione di organici aziendali di lavoratori a tempo determinato.

Gli organici aziendali di OTD, da valere per le qualifiche ad alto contenuto professionale, devono prevedere rapporti di lavoro con calendari annui di norma di almeno *104* giornate di lavoro.

I calendari annui possono essere inviati ai competenti centri per l'impiego.

Alle aziende va garantita la possibilità dell'assunzione del lavoratore e la disponibilità dello stesso alla chiamata dell'impresa.

Art. 7
AMBIENTE E SALUTE

Le parti si danno atto che la salvaguardia dell'ambiente, la tutela della salute dei lavoratori e dei cittadini consumatori rappresentano comuni obiettivi per una crescita economica e civile diretta alla valorizzazione della persona umana e del suo ambiente di vita.

Poiché l'attività produttiva delle cooperative e consorzi agricoli implica sostanzialmente tre ordini di rischi (rischi sul lavoro per gli addetti, siano essi dipendenti o soci lavoratori, rischi ambientali, per l'impatto delle attività sul territorio, e rischi per i consumatori, in merito alla sicurezza e igiene degli alimenti), l'azione di tutela da adottare, attuata a livello aziendale e/o territoriale, è informata alle normative vigenti, anche di derivazione europea, e si fonda sul concetto di prevenzione.

A livello aziendale essa è realizzata attraverso un'organizzazione del lavoro attenta a programmi di miglioramento continuo, basati sull'analisi dei rischi, sull'individuazione delle misure di prevenzione da adottare, sulla programmazione dell'applicazione di tali misure e sulla verifica annuale dei loro effetti.

Ciò comporta l'individuazione e la pratica, sia a livello nazionale che aziendale/territoriale (cfr. revisione degli Osservatori) di procedure per la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze alla realizzazione di programmi di miglioramento e comporta l'esigenza di una adeguata formazione sia dei lavoratori e delle loro rappresentanze che dei gruppi dirigenti delle aziende.

A livello territoriale, va connessa ai programmi istituzionali di tutela del territorio e alle problematiche di sicurezza alimentare, a loro volta connesse alla qualità degli alimenti.

A tal fine le Parti si impegnano a sviluppare, per quanto possibile, l'attuazione di programmi di rintracciabilità degli alimenti e di certificazione ambientale VISION 2000, anche in relazione alle condizioni ambientali territoriali, finalizzate a raggiungere l'iscrizione dei siti alla rubrica della certificazione EMAS, e si impegnano altresì a favorire l'applicazione dell'accordo volontario siglato presso il CNEL in materia di sicurezza alimentare e tracciabilità degli alimenti.

A tal fine le parti convengono quanto segue:

A livello territoriale

- concorderanno, coinvolgendo anche i competenti istituti pubblici di ricerca e le strutture del SSN, contenuti, tempi, modalità di realizzazione di programmi mirati a ridurre progressivamente i fattori di nocività che incidono sull'equilibrio ecologico, sulla qualità delle produzioni, sulla salute dei consumatori e dei lavoratori;
- stabiliranno le modalità per l'effettuazione di corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico, con particolare riguardo al problema dello sviluppo di produzioni agricole "biologiche". I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto ad usufruire di 60 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 31 del presente CCNL, nell'arco del biennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno;
- individueranno i lavori che comportano movimentazione manuale dei carichi, disagiati e/o imbrattanti e/o nocivi, definendo in occasione della stipula dei contratti di 2° livello i lavori a rischio biologico e chimico, anche alla luce delle specifiche norme contenute nel Dlgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni ed in rapporto alla realtà produttiva delle aziende cooperative nel territorio.

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 relazione alle specificità della cooperativa, valuteranno la necessità di aumentare il monte-ore di formazione obbligatoria per gli Rls fino a un massimo di 8 ore annue (Allegato 6).

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.

Le parti convengono, inoltre, che ai lavoratori esposti a fattori di nocività si applica una riduzione di orario corrispondente almeno a due ore e venti minuti giornaliere e che agli stessi è riconosciuto il diritto di almeno due visite mediche annuali con regolare corresponsione del salario.

Le parti concordano, infine, di istituire il libretto sanitario individuale secondo i modelli in uso.

Al fine di consentirne la tutela in ogni istanza è ammessa la consultazione da parte delle RLS dei registri degli infortuni.

I permessi per agibilità per gli RLS previsti dal punto 5.2 del Protocollo d'intesa per l'applicazione del Dlgs 626/1994 (allegato 6) sono aumentati a 42 ore annue per ogni rappresentante.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e smi, le Parti concordano che la 'formazione base' per gli RLS di cui all'art. 37 del citato decreto legislativo e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning così come definiti dagli allegati II e V del summenzionato Accordo.

Art. 8
DIRITTI SINDACALI

a) Rappresentanze sindacali d'azienda

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 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. 2 e 3 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 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

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'ambito dell'azienda in cui prestano la loro opera fuori dell'orario e durante l'orario stesso di lavoro.

Le riunioni dei lavoratori in forza all'azienda, intesi come sopra, svolte durante l'orario di lavoro vengono regolarmente retribuite, fino ad un massimo di 15 ore annue.

Le riunioni sono indette o congiuntamente dalle organizzazioni sindacali aziendali o da quelle esterne di categoria su materie di interesse sindacale e del lavoro, anche con la partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

La data, l'orario e l'ordine del giorno delle riunioni in azienda dovranno essere comunicati per iscritto alla Direzione dell'impresa di norma almeno 24 ore prima dello svolgimento.

L'azienda metterà a disposizione idonei locali per le riunioni stesse.

E' prevista la possibilità di assemblee di gruppo aziendale.

In presenza di lavoro in turni, per l'effettuazione delle sopracitate assemblee le parti terranno conto della particolare organizzazione del lavoro e dei programmi produttivi.

d) Contributi sindacali dei lavoratori

L'azienda provvederà a trattenere la quota di contribuzione sindacale da versare alle organizzazioni sindacali per conto dei lavoratori che lo richiedano o l'autorizzino a tale scopo, o mediante delega debitamente sottoscritta o in applicazione degli accordi in essere.

La predetta delega dovrà riportare le generalità del lavoratore, indicare l'entità della trattenuta da effettuare al lavoratore stesso e l'organizzazione sindacale beneficiaria.

Tale delega resterà valida e operante fino a quando il lavoratore non abbia a revocarla o sostituirla con altra.

E' inteso che il possesso della predetta delega autorizza ed impegna l'azienda a versare tempestivamente il contributo del lavoratore con le modalità che le organizzazioni sindacali interessate indicheranno e a dare comunicazione alle organizzazioni stesse dei versamenti effettuati.

Dichiarazione a verbale

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. 2)nonché l'apposito accordo di settore modificato in questo rinnovo (All. n. 3). 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. 9

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti condividono e riaffermano indirizzi, orientamenti ed impegni assunti dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL nel protocollo d'intesa del 1994 in materia di formazione professionale affinché essa possa svolgere il ruolo di primo piano che le spetta nella modernizzazione del Paese considerando la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela ed alla promozione del lavoro.

Sia per quanto concerne formazione in alternanza che formazione continua, a livello nazionale e nelle regioni a particolare rilevanza cooperativa saranno costituite apposite commissioni consultive per una valutazione dei fabbisogni e degli indirizzi formativi per il settore della cooperazione agricola ed agroalimentare.

Per l'analisi dei bisogni formativi e del mercato del lavoro, il sistema dei Coop-form si raccorderà anche con gli enti e/o gli organismi bilaterali del settore della cooperazione agricola.

Le indicazioni che emergeranno dalle predette commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative ai Coop-form regionali, come previsto dal succitato protocollo d'intesa interconfederale.

Le parti individuano nel Fondo interprofessionale Foncoop lo strumento per effettuare interventi formativi nel settore agricolo e pertanto si impegnano a sostenere i progetti territoriali, settoriali e aziendali che saranno presentati in tale ambito.

Art. 10
OCCUPAZIONE

Al fine di ricercare tutte le forme utili per consolidare ed estendere i livelli occupazionali ed allargare la base produttiva, a fronte di specifici progetti che vengano verificati e definiti congiuntamente, le parti convengono che a livello territoriale o aziendale sia possibile pervenire alla stipula di accordi specifici, che colgano le nuove forme di sperimentazione nella organizzazione produttiva e del lavoro ed utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario.

Impegno tra le parti

In relazione alle recenti modifiche legislative di cui alla Legge 92/2012 e successive modifiche, le parti convengono sulla necessità di addivenire a una più puntuale definizione in materia di lavoro stagionale in relazione al presente CCNL e, a tale scopo, si impegnano a incontrarsi entro 3 mesi dalla firma dell'accordo.

Art. 11
CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le aziende cooperative e i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni stipulanti il CCNL un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo viene fissata nello 0,35% del minimo contrattuale nazionale conglobato, di cui lo 0,21% a carico dei datori di lavoro e lo 0,14% a carico del lavoratore.

Le modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite dalla Commissione Paritetica di cui all’art. 12 e sono oggetto di apposito regolamento (All. n. 5) che è parte integrante del presente contratto.

PARTE COMUNE

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 Previdenza Cooperativa.

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;[1]
- 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.

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.

---

1 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%.*

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 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.

b) Fondi integrativi sanitari

1) Sanitario degli impiegati agricoli

Le parti decidono di costituire un Fondo integrativo sanitario per gli impiegati, finanziato da una contribuzione paritetica a carico del datore di lavoro e dell'impiegato a decorrere dall'1.7.1992, pari complessivamente a:

- Euro 186,00 annui per le prestazioni integrative sanitarie.

A decorrere dall'1.1.2011 potranno iscriversi al fondo anche gli impiegati a tempo determinato con contratto di durata superiore a sei mesi.

La contribuzione sarà rapportata ai mesi di durata del contratto.

2) Sanitario degli operai

Sono iscritti al FILCOOP Sanitario, salvo rinuncia, tutti gli operai a tempo indeterminato ai quali si applica il presente contratto.

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.

Gli operai a tempo indeterminato in forza alla data del 16.7.2002, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al FILCOOP Sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31.12.2002.

Per gli operai a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31.12.2002 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.

A decorrere dall'1.1.2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato compresi nelle convenzioni di cui all'articolo 6 con garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

Dall'1.1.2014 saranno iscritti, alle condizioni sopra indicate, anche gli operai a tempo determinato:

- ricompresi in accordi di riassunzione o relativi all'organico aziendale con una garanzia occupazionale, comunque denominati, di almeno 151 giornate annue;
- con tre anni consecutivi di anzianità aziendale[2] a condizione che nell'anno d'iscrizione abbiano un contratto di lavoro per almeno 151 giornate.

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.

Gli organi di gestione del fondo Filcoop sanitario definiranno un piano facoltativo aggiuntivo di prestazioni, e le relative modalità operative, a favore degli operai. La relativa contribuzione sarà a carico degli stessi.

c) Casse integrazioni extra-legem

---

2 *Ai fini dell'anzianità si considerano i tre anni civili precedenti a quello di iscrizione al fondo.*

Le parti convengono sulla opportunità che a livello territoriale le organizzazioni firmatarie del presente CCNL costituiscano Casse integrazioni extra-legem o rinvengano comunque soluzioni atte ad assicurare agli operai una integrazione salariale in caso di malattia e di infortunio aggiuntiva a quella liquidata dall'INPS e dall'INAIL.

Per gli scopi di cui al comma precedente e per definire le modalità per la applicazione e la gestione di quanto previsto dall'art. 11, la commissione di cui al citato articolo sarà insediata entro 3 mesi dalla firma del presente accordo e sarà costituita da un rappresentante per ogni Associazione firmataria.

Qualora, entro il 30 novembre 2015, la Commissione non abbia definito le modalità di costituzione di un sistema di casse che copra l'intero territorio nazionale, ovvero di una cassa di livello nazionale per tutte le imprese che ne sono prive, dal 31.12.2015 le cooperative che non aderiscono a una cassa extra-legem saranno tenute a corrispondere direttamente agli operai a tempo determinato le integrazioni di malattia e infortunio di cui agli articoli 62 e 63 del presente CCNL.

Per gli operai agricoli a tempo indeterminato, le integrazioni di cui agli articoli 62 e 63, in assenza di adesione a casse extra legem saranno corrisposte a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Sono fatti salvi tutti gli accordi aziendali e territoriali che disciplinano la materia.

Le parti convengono altresì che la costituzione delle Casse extra-legem potrà aver luogo solo dopo la conclusione dei lavori della Commissione paritetica sull'argomento in oggetto e nei limiti e con le modalità che la Commissione stessa avrà individuato.

Art. 13
LAVORATORI SVANTAGGIATI

I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi di comunità terapeutiche individuate dall'art. 124 Dpr 309/1990, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni (art. 124 Dpr 309/1990).

Tale periodo, considerato di aspettativa non retribuita, non è computabile come anzianità utile agli effetti del TFR e degli scatti di anzianità.

I lavoratori a tempo indeterminato familiari di tossicodipendente od etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il relativo servizio ne attesti la necessità, per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro per iscritto e corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 13bis
APPLICAZIONE LEGGE 104/92

I lavoratori a tempo indeterminato genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale (ove consentito dalla legge) hanno diritto di precedenza rispetto ad altri lavoratori.

Ai sensi della Legge 104/1992 e successive modificazioni ai lavoratori a tempo indeterminato che abbiano a carico familiari portatori di handicap bisognosi di assistenza, di cui sia documentata la necessità dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti, la cui richiesta dovrà essere avanzata con congruo anticipo.

Il datore di lavoro può assumere, con richiesta nominativa, personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori in aspettativa come previsto dal presente articolo, indicando nel contratto di assunzione il motivo della sostituzione ed il nome del lavoratore sostituito, fatte salve le normative vigenti.

Art. 14
MEZZI DI TRASPORTO

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore ma dallo stesso lavoratore, questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad un compenso che dovrà essere determinato dai contratti integrativi.

I contratti integrativi, fatta salva ogni pattuizione preesistente, individueranno situazioni e casi in cui corrispondere al lavoratore una indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e stabiliranno misure e modalità di corresponsione.

L'indennità non è dovuta nel caso l'azienda metta a disposizione un proprio mezzo di trasporto.

Art. 15
RIMBORSO SPESE

Le spese per vitto, alloggio, viaggio e simili sostenute dal lavoratore per ragioni inerenti al servizio debbono essere rimborsate previa documentazione entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

I contratti integrativi potranno stabilire diverse modalità di rimborso spese per vitto, alloggio e viaggio, nonché il rimborso delle piccole spese non documentabili.

Il tempo impiegato per il viaggio è considerato lavorativo a tutti gli effetti.

L'eventuale tempo eccedente il normale orario contrattuale potrà essere remunerato o attraverso il riconoscimento delle maggiorazioni per straordinario o attraverso un'indennità di trasferta da stabilire nella contrattazione di 2° livello.

Art. 15-bis
TRASFERIMENTI

La comunicazione del trasferimento deve essere fatta per iscritto al lavoratore, ed inviata per conoscenza alle RSU/RSA, con il massimo anticipo

possibile rispetto alla data del trasferimento medesimo. Il trasferimento deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o per altre ragioni previste dalla legge.

Il lavoratore che venga trasferito dalla azienda ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine che non ricorrano nella nuova destinazione.

Nel caso di trasferimento, disposto dall'azienda, in via definitiva da una sede all'altra della stessa cooperativa, qualora il trasferimento dia luogo anche all'effettivo cambio di residenza, il lavoratore ha diritto al rimborso, a titolo di indennità di trasferimento e nei limiti previsti dall'articolo 51 del Tuir, previa presentazione di documentazione, valida ai fini fiscali, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e risolva il rapporto di lavoro ha diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva del periodo di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Art. 16
SERVIZIO CIVILE

Si applicano ai lavoratori le norme di legge vigenti in materia.

Art. 17
COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Coloro ai quali sia riconosciuta, con la registrazione di cui all'art. 33 della Legge 49/1987 (sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo), la qualifica di volontari in servizio civile, hanno diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del Dlcps 13.9.1946, n. 303 e successive norme integrative, qualora beneficino del rinvio del servizio militare.

Art. 18
MENSE

In ordine all'istituzione di mense aziendali o interaziendali, tenuto conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, le cooperative e le organizzazioni sindacali verificheranno a livello territoriale e/o aziendale le possibilità, modalità, e condizioni di istituzione del servizio mensa ovviamente nelle realtà produttive e territoriali che lo giustifichino.

In tale ipotesi le aziende cooperative concorreranno al pagamento del pasto nella misura da concordare nella contrattazione di 2° livello.

Art. 19
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Premessa

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di sette livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se per gli stessi, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili, sono previsti, allo stato, trattamenti differenziati.

I requisiti di appartenenza alla qualifica di "quadri" sono definiti dall'art. 45.

Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 48 e 60.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso.

I profili, indicati esclusivamente per i lavoratori con mansioni impiegatizie e per gli operai florovivaisti, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili, l'inquadramento sarà effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili delle qualifiche indicate in ciascun livello.

I profili per il personale con mansioni operaie sono definiti ai sensi dell’articolo 3, lett. e) punto 10.

In sede di stipulazione dei contratti di 2° livello saranno stabiliti i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per l'esecuzione dei lavori pesanti e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai agricoli per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

Ai lavoratori specializzati o non ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale da stabilirsi dai contratti integrativi.

Le parti si danno atto che non devono derivare oneri per le imprese anche per effetto dalla contrattazione di 2° livello.

Le parti concordano che la nuova classificazione unica non ha alcun effetto sulle norme contenute nel CCNL riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie. Tali diversi trattamenti, pertanto, conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascuno istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

L’inquadramento degli impiegati e degli operai in forza al momento di stipula del presente CCNL avverrà in base alla tabella sotto riportata, nella quale sono indicati i livelli di inquadramento, i parametri e le figure professionali.

La nuova classificazione, inoltre, non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel CCNL stesso.

Livello	Parametro	Figure professionali
1	151,70	Impiegati (ex impiegati 1° livello)
2	136,38	Impiegati (ex impiegati 2° livello)
3	125,53	Impiegati – operai (ex impiegati 3° livello, ex operai specializzati super)
4	116,72	Impiegati – operai (ex impiegati 4° livello, ex operai specializzati)

5	111,00	operai (ex operai qualificati super)
6	107,78	Impiegati – operai (ex impiegati 5° livello, ex - operai qualificati)
7	100,00	Impiegati – operai (ex impiegati 6° livello, ex operai comuni)

1° Livello (ex impiegati 1° liv. PAR: 151,70)

Declaratorie

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

Profili

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

Nelle aziende di servizi rientra in tale 1° livello il Direttore del Centro elaborazioni dati.

Rientrano nel 1° livello gli "Agenti" che pur assunti con tale qualifica, collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente nell'ipotesi di aziende prive di direttore ed ai quali siano affidati dal medesimo datore di lavoro poteri ed incombenze propri di detto 1° livello e che provvedono quindi, con autonomia di concezione e potere di iniziativa, all'organizzazione e gestione generale tecnica e/o amministrativa dell'azienda.

Analogamente nelle aziende vitivinicole rientrano nel 1° livello quegli "Enologi" che collaborano direttamente con il datore di lavoro o con il dirigente, nell'ipotesi di aziende prive di direttore, e che provvedono, quindi, con autonomia di concezione e relativa responsabilità, a tutte le operazioni concernenti la produzione di vino o di altre bevande alcoliche.

2° Livello (ex impiegati 2° liv. PAR: 136,38)

Declaratorie

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, provvedono con relativo potere di iniziativa, alla gestione tecnica e/o amministrativa dell'azienda o di parte di essa con corrispondente responsabilità tecnica e/o amministrativa.

Profili

Capo reparto e Capo Ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

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

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità

e tempi della effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

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

Analista CED: l'impiegato che effettua le analisi e gli studi per individuare e proporre soluzioni ai problemi dei vari comparti aziendali attraverso l'uso dell'elaborazione. Programma le risorse necessarie per le varie fasi, raccoglie dati circa le procedure e le prassi esistenti nelle aziende. Valuta le esigenze delle unità interessate e definisce, insieme con i responsabili delle singole funzioni, gli "input" e gli "output" del sistema informatico, nonché la forma, la periodicità ed i supporti relativi.

3° Livello (ex impiegati 3° liv. – ex operai Specializzati Super PAR: 125,53)

Declaratorie

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, con relativo potere d'iniziativa, esplicano mansioni del ramo tecnico, amministrativo o commerciale in relazione alla loro specifica competenza professionale e che rispondono ai superiori, da cui dipendono, della esatta esecuzione dei compiti loro affidati.

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono lavori complessi nell’attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, con autonomia di concezione, polivalenza e che coordinano altro personale.

Profili degli Impiegati

Sottoagenti - contabili - impiegati amministrativi o commerciali - aiuto enologo – addetti ufficio commerciale estero.

Profili degli Operai florovivaisti

Ibridatore-selezionatore: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assicurando un'attività lavorativa polivalente (come ibridatore e selezionatore) con responsabilità operativa limitata al ciclo di lavorazione assegnatogli.

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva ad elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida ed all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico).

Conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, oltre alla guida di autotreni, autoarticolati od automezzi di portata superiore a 75 q.li provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

Aiutante di laboratorio: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante.

Potatore "artistico" di piante: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali od alberi di alto fusto.

Giardiniere: l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, per la realizzazione di un impianto individua i lavori di sistemazione del terreno, le concimazioni necessarie, i semi, i tipi di piante e l'eventuale cura delle malattie delle stesse, la forma e le dimensioni delle aiuole, la direzione dei viali, i materiali necessari, la dislocazione delle prese di acqua nonché i relativi tempi nell'esecuzione. Inoltre, predispone ed esegue i lavori di cui sopra assumendone la responsabilità.

Conduttore di caldaie a vapore: colui che in possesso di apposito certificato di abilitazione di 1° e 2° grado, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale, manovra e controlla i dispositivi che regolano il funzionamento delle caldaie a vapore, provvede alla manutenzione ed alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo una attività lavorativa polivalente.

4° Livello (ex impiegati 4° liv. - ex operai Specializzati PAR: 116,72)

Declaratorie

Appartengono a questo livello gli impiegati che in possesso di esperienza, sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati superiori, eseguono le istruzioni per il disbrigo di operazioni inerenti la contabilità, amministrazione e simili e le istruzioni per il disbrigo delle operazioni colturali e di lavorazione o di commercializzazione dei prodotti.

Appartengono a questo livello gli operai che, alle dirette dipendenze di superiori, svolgono lavori complessi nell’attività produttiva richiedenti specifica competenza professionale acquisita per titolo o per pratica, senza autonomia di concezione, ma con capacità di autonomia esecutiva nelle mansioni loro affidate e polivalenza e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili degli Impiegati

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali od ai reparti - Assistenti - Operatori CED - Disegnatori tecnici - Magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità dei magazzino, con la tenuta dei libri di carico e scarico, e che rispondono della buona conservazione di merci, prodotti, macchine, utensili, e di quant'altro occorrente ai bisogni dell'azienda; su disposizioni impartite direttamente dal datore di lavoro o da impiegati gerarchicamente superiori, provvedono alla ripartizione, distribuzione e spedizione di quanto loro affidato ed alla relativa registrazione contabile-amministrativa.

Profili degli Operai florovivaisti

Vivaisti, i potatori, gli innestatori ed ibridatori, i preparatori di miscele semplici e composte per trattamenti antiparassitari, i selezionatori di piante innestate, i conduttori patentati di autotreni, di automezzi e trattori, i conduttori di caldaie con patente diversa dal 1° e 2° grado, i meccanici, gli elettricisti, gli spedizionieri, i costruttori di serre. Per i lavoratori specializzati ai quali il datore di lavoro conferisce l'incarico di capo, verrà riconosciuta la corresponsione di una maggiorazione salariale da stabilirsi nei contratti di II livello.

5° Livello (ex operai qualificati super PAR: 110,99)

Declaratorie

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazioni complesse che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili degli Operai florovivaisti

Aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze, addetti agli impianti termici.

6° Livello (ex impiegati 5° liv. – ex operai Qualificati PAR: 107,78)

Declaratorie

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che esplicano mansioni non richiedenti una particolare preparazione tecnica e/o amministrativa.

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali e polivalenza acquisite per pratica.

Profili degli Impiegati

Stenografi - Dattilografi - Addetti a semplici mansioni di segreteria - Addetti alle spedizioni - Terminalista CED addetto alla acquisizione dei dati.

Profili degli Operai florovivaisti

Aiutanti degli operai specializzati e i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla.

7° Livello (ex impiegati 6° liv. – ex operai Comuni PAR: 100)

Declaratorie

Appartiene a questo livello il personale d'ordine che svolge mansioni proprie della loro qualifica.

Appartengono a questo livello gli operai con capacità di eseguire lavorazioni semplici non richiedenti specifiche competenze professionali.

Profili degli Impiegati

Uscieri - Fattorini - Commessi.

Profili degli Operai florovivaisti

Lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Lavoratori non professionalizzati

Appartengono a questa area gli operai agricoli che nell'anno solare precedente hanno lavorato nel settore agricolo per un numero di giornate complessive inferiori a 51, che svolgono mansioni che non richiedono alcuna professionalità, non avendo nessuna qualifica che li renda inquadrabili nei livelli 3-4-5-6-7.

Norma transitoria

Per i lavoratori di 5° livello (ex operai qualificati "super"), si concorda di demandare l'introduzione di tale qualifica ai prossimi rinnovi contrattuali di secondo livello.

Nel caso si verifichi che tale inquadramento coinvolga oltre il 10% degli operai di 6° livello (qualificati), le parti titolari del secondo livello contrattuale individueranno le opportune fasi di applicazione graduale del nuovo livello contrattuale.

Tale norma di salvaguardia si intende superata dove la contrattazione di 2° livello ne ha già previsto l'applicazione.

Art. 20
INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'

Nei confronti dei lavoratori, operai e impiegati, ad alta professionalità da individuare a livello territoriale o aziendale, che ricoprono funzioni di particolare rilevanza sul piano specialistico o di coordinamento e per i quali si richiedono specifiche conoscenze, autonomia e capacità a progredire nell'apprendimento professionale, in presenza di precisi incarichi organizzativi, potrà essere concordata in tali sedi una indennità di professionalità da corrispondere, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR.

Art. 20bis
INDENNITA' DI CASSA

Ai lavoratori cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggior impegno professionale richiesto, una indennità mensile nella misura di euro 25,00.

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

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e, in deroga agli articoli 48 comma 4, e 60 comma 5, la sua misura mensile non è frazionabile.

Nota a verbale

Nei casi in cui la contrattazione preesistente non preveda l'indennità di cui al presente articolo, è demandato alla contrattazione di 2° livello la relativa disciplina.

Norma transitoria

L'estensione dell'indennità agli operai, alle condizioni previste dal presente articolo, avverrà previo affidamento formale della mansione da parte della cooperativa.

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 FLESSIBILITA'

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 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 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, a fronte di:

- prestazioni lavorative di cui all'8° comma 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).

Le maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, saranno corrisposte con la busta paga del mese in cui avviene la prestazione lavorativa.

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

In considerazione delle novità normative introdotte dal Dlgs. 66/2003 ed in coerenza con quanto previsto dall'art. 22, 2° comma, del CCNL, le parti convengono che in sede di rinnovo dei contratti di 2° livello di cui all'art. 3 si proceda all'armonizzazione delle eventuali norme in materia di orario, precedentemente previste nei medesimi contratti, al citato nuovo contesto legislativo/contrattuale.

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.

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 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 D.Lgs 81/2015.

I rapporti di lavoro part-time non possono superare il 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. 24
APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili col presente impianto contrattuale, si

incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli dal 1° al 6°.

Il periodo di prova è pari a quello previsto dal CCNL per la categoria di destinazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

La durata minima del contratto di apprendistato disciplinato dal presente articolo non può essere inferiore a 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

a) 24 mesi per i lavoratori che devono svolgere le mansioni del 6° livello

b) 36 mesi per gli altri livelli

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante (pari a 12 mesi): due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo (pari a 12 mesi): un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo (pari a 12 mesi): inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 6° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dalla fine del primo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti con qualifica di impiegato non si terrà conto del 5° livello riferito soltanto a qualifiche operaie. Pertanto, la progressione dei livelli sarà ad esempio la seguente: 7°-6°-4°, 6°-4°-3°.

A tutti gli apprendisti operai, in quanto lavoratori a tempo indeterminato si applicano le norme del CCNL relative a tale categoria pertanto agli stessi gli istituti contrattuali saranno corrisposti alle normali scadenze e non attraverso il terzo elemento. Analogamente agli apprendisti impiegati sarà garantito lo stesso trattamento previsto per gli altri impiegati a tempo indeterminato.

Al termine del periodo di formazione la cooperativa e l'apprendista potranno recedere dal contratto dando un preavviso di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Agli apprendisti si applicano tutte le norme del contratto collettivo non esplicitamente modificate dal presente articolo.

E' in ogni caso vietato retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Impegno tra le parti

In relazione alla previsione disciplinata **dall'art. 44 comma 2 del Dlgs 81/2015**, in merito alla possibilità che le parti negoziali individuino le figure a carattere artigianale per effettuare percorsi di apprendistato fino ad un complessivo periodo di 60 mesi, le parti stipulanti si impegnano a verificare delle soluzioni per il settore agricolo entro 1 anno dalla data di stipula del presente CCNL.

<u>Formazione</u>

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La cooperativa e l'apprendista sottoscriveranno, nei tempi previsti dalla legge, un piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del fac-simile allegato.

Le parti si danno atto che la definizione dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Per i territori dove questo non si realizza sarà comunque possibile assumere apprendisti essendo la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere svolta sotto la responsabilità della cooperativa.

La formazione interna non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011).

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire.

Una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro, una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative alla sicurezza sul lavoro e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e con moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adeguate, piattaforme informatiche per formazione a distanza, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Tutore aziendale

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore di adeguata qualifica designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore. Il nominativo del tutore sarà indicato nel piano formativo individuale.

Libretto formativo

In attesa della definizione del libretto formativo, la formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita saranno registrate su una scheda realizzata in base al fac-simile allegato.

Apprendistato in cicli stagionali

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente articolo è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi dalla data di prima assunzione.

L'apprendistato per cicli stagionali può essere svolto nei confronti degli operai limitatamente per il raggiungimento delle qualifiche previste nei livelli dal 3° al 5° e per gli impiegati per i livelli dal 1° al 4°.

La prestazione di ciascuno dei rapporti a tempo determinato deve essere svolta nell'ambito di un unico rapporto continuativo (con le stesse modalità di svolgimento della prestazione dei lavoratori a tempo indeterminato) e di durata non inferiore a 4 mesi consecutivi.

Gli apprendisti assunti per cicli stagionali saranno inquadrati a un livello inferiore a quello di arrivo per metà del periodo di apprendistato, successivamente saranno inquadrati al livello di arrivo.

Allo scopo di offrire reciproche garanzie sullo svolgimento del periodo di apprendistato, in base al piano formativo programmato, nel corso della fase stagionale in essere, sarà comunicata al lavoratore la modalità del percorso formativo per il ciclo stagionale successivo.

Per i rapporti di apprendistato stagionale la durata della formazione sarà riproporzionata in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Agli operai apprendisti a tempo determinato non si applica l'art. 56 comma 3 del presente CCNL.

Gli operai apprendisti a tempo determinato possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'assunzione di apprendisti per le tipologie “Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore” e “Apprendistato di alta formazione e ricerca” avverrà in base alle disposizioni previste dalle Regioni e/o dalle istituzioni della istruzione e della formazione professionale deputate al rilascio dei relativi titoli.

Salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni e dalle diverse disposizioni di tali Istituzioni è applicabile la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante relativa a: periodo di prova, durata del contratto, inquadramento professionale, garanzie normative, modalità di svolgimento della formazione aziendale, piano formativo individuale, tutore, libretto formativo.

Apprendistato per lavoratori che beneficiano di un trattamento di disoccupazione.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge possono essere assunti con contratto di apprendistato lavoratori beneficiari di trattamenti di disoccupazione.

In questi casi, fermi i limiti di legge relativi all'operatività delle riduzioni contributive, si applicano tutte le norme di cui al presente articolo.

ART. 25
CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il presente articolo è abrogato.

Art. 26
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

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

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. 27
RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in un altro giorno della settimana.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Per i lavoratori addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti di 2° livello.

Art. 28
GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

a) il primo dell'anno;
b) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
c) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
d) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
e) il primo maggio, festa del Lavoro;
f) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica
g) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B.V. Maria;
h) il primo novembre, giorno di Ognissanti;
i) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale [3]
j) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
k) il 25 dicembre, giorno di Natale;
l) il 26 dicembre, S. Stefano;
m) la festa del Patrono del luogo [4]

Quando la festa del Patrono del luogo cade di domenica o in un giorno festivo infrasettimanale, si considera festivo il giorno feriale susseguente.

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.1949, n. 260 e 31.3.1954, n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle festività nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata normale di paga compreso ogni accessorio;
b) se lavorano è dovuta, oltre alla retribuzione di cui al precedente punto a), una seconda retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, maggiorata dalla percentuale per il lavoro festivo.

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopracitate è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato di cui all'articolo 56 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

---

3 La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla Legge 5.3.1977 n. 54.

4 Per il comune di Roma la festa del Patrono è il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Per i lavoratori operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 60 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 58.

A seguito della legge 5.3.1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del Dpr 28.12.1985, n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla Legge 31.3.1954, n. 90 per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica. Pertanto, il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;
b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse possa essere compensata, invece che con la giornata di stipendio o di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;
b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel quale caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

Art. 29
FERIE

Ai lavoratori con rapporto a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative (22 nel caso di settimana corta, sabato escluso).

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché nel caso di contratto a termine per gli impiegati, ai lavoratori spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i giovani dai 14 ai 16 anni vale l'art. 23 della legge n. 977 del 17 ottobre 1967.

Le ferie sono irrinunciabili e devono essere godute di regola nel periodo concordato con l'azienda, sentite le esigenze del lavoratore. Comunque, il lavoratore può scegliere la data in cui effettuarle fino alla metà, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro.

Per gli operai a tempo determinato il periodo di ferie di cui al comma 1 maturerà per 365mi in relazione alle giornate lavorate. Per il pagamento e il godimento delle stesse si fa riferimento all'articolo 60.

Ferie solidali

Ai sensi dell'articolo 24 del D.lgs 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro.

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.lgs 66/2003.

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La fruizione delle "ferie solidali" resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di trenta giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende nota al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

L'impresa, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione.

Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la riduzione di 4 giornate di ferie per impiegati avvenuta con il CCNL per cooperative e consorzi agricoli 28.3.1988 è compensata con l'aumento di 4 giornate di permesso retribuito di cui all'art. 30.

Art. 30
CONGEDI E PERMESSI

Congedo matrimoniale
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.

Permessi per impiegati
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.

Permessi per decesso o grave malattia
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 retribuitesi fa riferimento alla normativa vigente. (Articolo 4, Legge 8-3-2000 n. 53 – riferimento normativo allegato n. 1 e DM 21-7-2000 – riferimento normativo allegato n. 2).

Permessi per l'assistenza dei genitori
Il lavoratore può usufruire di 8 ore annue di permesso retribuito all'anno, frazionabili, per assistenza ai genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche.
Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/92 per l'assistenza al medesimo soggetto.
Per la fruizione di tali permessi il lavoratore presenterà alla cooperativa idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza**.**

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

Permessi per malattia
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.

Estensione delle tutele per le donne vittime di violenza di genere
Allo scopo di sostenere le donne lavoratrici vittime di violenza nel loro percorso di reinserimento nella vita lavorativa e sociale, in coerenza e continuità con quanto definito dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica dell'11.5.2011 (Convenzione di Istanbul) e dalla normativa nazionale in materia, si definisce quanto segue.
La lavoratrice che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 24 del D.lgs 80/2015 può usufruire di un periodo di congedo retribuito di due mesi, ulteriore a quello di legge, a carico della cooperativa. Per le modalità di utilizzo del congedo valgono le disposizioni del citato articolo 24.

La lavoratrice a tempo determinato inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere richiamati dall'articolo 24 comma 1 del D.lgs 80/2015 può esercitare il diritto alla riassunzione entro 60 giorni dal termine del citato percorso. Il diritto di precedenza si estingue entro 18 mesi dalla presentazione della domanda della lavoratrice**.**

Nota a verbale
I permessi e i congedi aggiuntivi di cui al presente articolo saranno riassorbiti in tutto o in parte in caso di estensione di tali benefici in forza di provvedimenti di legge

Art. 30bis - Maternità

1. A decorrere dall'1.1.2017, in caso di congedo obbligatorio di maternità per le operaie a tempo indeterminato e per le impiegate, l'impresa integrerà la prestazione erogata dall'INPS ai sensi degli art. 16 e 22 del D.lgs 151/2001, per un massimo di 5 mesi, in modo da raggiungere il 100% dell'ultima retribuzione ordinaria netta percepita dalla lavoratrice stessa in costanza di rapporto di lavoro.

2. Considerata la peculiarità della normativa in materia di prestazioni assistenziali per le operaie a tempo determinato e ferme restando le modalità applicative adottate e gli eventuali accordi territoriali e/o aziendali per la corresponsione delle integrazioni dall'1.1.2017 sottoscritti alla data di stipula del presente contratto, per le stesse lavoratrici in costanza di rapporto di lavoro, dal mese successivo alla stipula del presente Ccnl, l'integrazione dell'indennità per congedo obbligatorio di maternità sarà corrisposta con le seguenti modalità semplificate che garantiscono una prestazione adeguata.
Saranno, pertanto, indennizzate le giornate di congedo obbligatorio, per un massimo di 5 mesi pari a 130 giornate massime. L'integrazione giornaliera lorda sarà la seguente:

Livello	Importo giornaliero integrazione
3	5,31
4	4,94
5	4,70
6	4,56
7	4,23
area non pr.	3,57

Per le lavoratrici a tempo parziale gli importi di cui sopra saranno riproporzionati all'orario di lavoro contrattuale.

Il numero di giornate massime indennizzabili non potrà essere ridotto salvo il caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine del congedo obbligatorio.

Per le lavoratrici OTD l'integrazione sarà corrisposta a seguito della presentazione da parte della lavoratrice della documentazione INPS attestante l'avvenuta liquidazione dell'indennità di maternità.

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

4. Le parti si impegnano a monitorare l'andamento della prestazione anche al fine di valutare la possibilità di mutualizzazione attraverso gli strumenti della bilateralità esistenti.

Art. 31
PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento professionale di interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della Legge 53/2000, istituiti in applicazione delle intese intervenute tra le parti firmatarie del CCNL e/o istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di cui sopraè esteso ad ogni effetto anche ai lavoratori a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Ai sensi ed agli effetti dell'articolo 5 della Legge 8.3.2000, n. 53, i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione, così come disciplinato al citato articolo 5 della legge n. 53.

In particolare, i lavoratori che vogliono usufruire del congedo formativo da 5 mesi a 11 mesi continuativi, devono presentaredomanda aldatore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo sull'inizio del periodo di congedo.

Per le domande di periodi inferiori ai 5 mesi, la domanda andrà presentata due mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a rispondere al lavoratore entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento della stessa, sia in caso di differimento o di diniego.

Il numero di lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, non può superare 1 unità nel caso di aziende da 4 a 50 lavoratori, ed il 2% dei lavoratori nel caso di aziende con più di 50 unità.

La possibilità di fruire del congedo formativo è estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno 7 anni di anzianità con la stessa azienda, determinata su 150 giornate lavorative medie.

Nel caso di lavoratori a tempo determinato il numero dei lavoratori di ogni singola azienda che può fruire del congedo formativo, è pari ad 1 ogni 100 unità o frazione.

Art. 32
PERMESSI PER RECUPERO SCOLASTICO

Al lavoratore a tempo indeterminato e a tempo pieno che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio con facoltà di utilizzarle anche in un solo anno. Tale monte ore va riproporzionato per i part-time.

Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi per partecipare ai detti corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle aziende che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato.

Il diritto al godimento dei permessi per la partecipazione ai corsi di recupero scolastico è esteso ad ogni effetto anche ai lavoratori a tempo determinato. Le modalità pratiche per il godimento di tali permessi, in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto, sono demandate alla contrattazione di II livello.

Tale diritto è esteso anche ai lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti per la scolarizzazione e per l'apprendimento della lingua italiana.

Art. 33
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

E' demandato ai contratti di 2° livello il compito di individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate le realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di

lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Art. 34
13ma e 14ma MENSILITA'

I lavoratori hanno diritto alla corresponsione della 13ma e 14ma mensilità, pari rispettivamente alla retribuzione percepita nel mese di dicembre e agosto.

Salvo diversa pattuizione collettiva preesistente, la 13ma mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14ma mensilità entro il 10 agosto: dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in dodicesimi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei dodicesimi delle anzidette mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei dodicesimi di tali mensilità compete anche nel caso di recesso dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

Per i lavoratori operai con rapporto a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 60 (3° elemento).

Art. 35
CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUCCESSIONE DI AZIENDA

Fermo restando quanto previsto dall’art. 2112 cc, la cessione, la successione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda cooperativa non risolve di diritto il rapporto di lavoro.

In tal caso il personale mantiene nei confronti della nuova cooperativa i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dalla contrattazione di II° livello.

Eventuali liquidazioni che dovessero avvenire saranno considerate quali acconti della liquidazione finale.

In caso di fallimento e successiva cessazione dell'attività da parte dell'azienda e di licenziamento del lavoratore, questi conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e al TFR, nonché alle spettanze e agli emolumenti previsti dal presente CCNL e dalla contrattazione di 2° livello.

Art. 36
ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29.5.1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi titolo di cui al precedente comma, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti.

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
d) ristrutturazione della casa di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge.
e) congedo formativo ai sensi dell'art. 31 del presente CCNL.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

La richiesta per le finalità di cui alla lettera a) del presente articolo deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e del pagamento dell'anticipazione, dovranno essere presentati al datore di lavoro preventivi di spesa redatti dai presidi sanitari prescelti per la terapia o l'intervento, comprensivi delle eventuali spese complementari essenziali.

La richiesta di anticipazione per l'acquisto della prima casa deve essere accompagnata da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il compratore o promittente compratore non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare, nonché dell'eventuale preliminare di vendita con firma autenticata.

L'importo dell'anticipazione verrà erogato all'atto della presentazione dell'atto notarile il quale dovrà essere perfezionato entro sei mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della prima casa dovrà essere corredata:

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;
- da copia autenticata della licenza edilizia;

- dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

La domanda di anticipazione per la ristrutturazione della casa di abitazione, secondo la previsione di cui alla lettera d) del presente articolo dovrà essere corredata dagli stessi documenti di cui al comma precedente, esclusi quelli riferiti alla proprietà del suolo.

Nei casi di richiesta di anticipazione previsti ai punti c) e d) di cui al presente articolo, agli aventi titolo, nei limiti massimi dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

1) il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;
2) il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;
3) l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

La perizia giurata, nei casi previsti dalla legge, può essere sostituita da un certificato di abitabilità.

Le opere di cui alle lettere c) e d) dovranno essere ultimate entro due anni dalla data della prima anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione debbono essere presentate con raccomandata AR entro il mese di febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i due mesi successivi.

In tutti i casi di anticipazione, che comunque non potrà superare il costo della terapia, acquisto della casa od opera da costruire o ristrutturare, qualora non venga esibita entro i tempi necessari la documentazione definitiva, o la stessa non risulti conforme alle condizioni che hanno dato luogo a preferenza nella graduatoria o erogazione, ovvero non siano stati rispettati i tempi stabiliti, il dipendente beneficiario dovrà restituire integralmente le somme ricevute con la maggiorazione dell'interesse legale.

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al primo gennaio di ogni anno.

Ai fini della formazione dell'eventuale graduatoria si seguiranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

- interventi chirurgici di notevole onerosità e complessità;
- acquisto della casa di abitazione con priorità, nell'ordine, ai casi di sfratto non per morosità, al numero dei componenti il nucleo familiare con precedenza per i nuclei con presenza di soggetti disabili, acquisto dell'alloggio in cui il lavoratore abita e, a parità di condizioni, si darà precedenza ai lavoratori con più basso reddito del nucleo familiare determinato ai fini IRPEF.

I criteri di priorità validi per l'acquisto della prima casa, in quanto applicabili e salvo che per la morosità, sono estesi alle ipotesi di ristrutturazione.

Qualora tutti i suesposti criteri non siano sufficienti a stabilire l'ordine di priorità, si terrà conto dell'ordine cronologico delle domande.

Nei casi più urgenti l'anticipazione per terapia ed interventi straordinari potrà essere concessa in qualsiasi epoca senza la formazione di alcuna graduatoria.

Art. 37
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire con il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, con le dimissioni per giusta causa o ragioni personali, secondo le disposizioni delle leggi 604 del 15.7.1966 e 300 del 20.5.1970 che vengono estese ed applicate in tutte le aziende a prescindere dal numero dei dipendenti occupati in conformità alla Legge 11.5.1990 n. 108.

Rappresentano giustificati motivi di licenziamento ai sensi dell'art. 3 della Legge 15.7.1966 n. 604 i seguenti fatti:

1) maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia salvo che il lavoratore non si sia avvalso della facoltà di cui alla Legge n. 54/1982;
2) cessazione dell'attività aziendale e cessazione dell'attività per fine contratto di locazione;
3) sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

Per i lavoratori a tempo determinato rientranti nel cosiddetto organico aziendale si applicano le norme sui diritti e doveri contrattuali stabiliti nel presente articolo calate nel particolare rapporto.

Esse debbono pertanto intendersi come motivi di risoluzione del rapporto di lavoro anticipata rispetto alla data di normale conclusione della fase lavorativa.

A tali giustificati motivi si aggiungono i seguenti:

- modificazione del piano di attività a fronte di processi di ristrutturazione o conversione aziendale;
- riduzione dell'attività a seguito di eccezionali e/o particolari avversità atmosferiche;
- modificazioni dell'ordinamento colturale sul quale era basata la costituzione dell'organico di operai a tempo determinato;
- modificazione dell'assegnazione di lavorazione di prodotti soggetti a contingentamento.

Nelle predette fattispecie il rapporto si risolve a semplice comunicazione aziendale e senza che dalle stesse derivi alcuna indennità sostitutiva per le giornate non effettuate.

A richiesta una verifica di tale evento potrà essere attuata tempestivamente a livello territoriale o aziendale.

Nel caso in cui la risoluzione del rapporto avvenga in assenza di una delle causali richiamate nel presente articolo, all'operaio a tempo determinato incluso negli organici degli OTD compete una indennità pari alla retribuzione di sei giornate di lavoro.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi e con le procedure previste dalle tre citate leggi saranno comunicati e discussi preventivamente anche con le rappresentanze sindacali, prima della fase esecutiva.

In ogni caso le aziende sono tenute a ricercare le fonti di occupazione alternativa anche attraverso meccanismi di mobilità da ricercarsi con le OO.SS.

Possono rappresentare motivi di giusta causa di dimissioni senza preavviso i seguenti fatti:

a) violenza e vie di fatto;
b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre tre mesi;
c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 38
DISCIPLINA AZIENDALE

A) Diritti e doveri del lavoratore

Il lavoratore, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un comportamento rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del

contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 cc;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

B) provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità e della loro recidività con:

a) ammonizione verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della Legge 20.5.1970, n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15.7.1966, n. 604 e 11.5.1990, n. 108.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, le procedure per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari devono essere tempestivamente avviate quando sia esaurita l'attività istruttoria necessaria alla rituale e completa contestazione degli addebiti.

I provvedimenti disciplinari devono essere comminati non oltre il trentesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni o dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione se le giustificazioni non sono pervenute.

Tutti i provvedimenti disciplinari iniziati entro il 30.11.2011, inteso come giorno di ricezione della lettera di contestazione, devono essere comminati non oltre il sessantesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni o dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione se le giustificazioni non sono pervenute.

1) Ammonizione - multa - sospensione

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno adottarsi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione il lavoratore:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
5) che sia trovato addormentato;
6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;
8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;
10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
11) che occulti scarti di lavorazione;
12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione;
14) ripetute violazioni delle disposizioni relative all’uso dei mezzi di protezione antinfortunistica.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto assicuratore.

2) Licenziamento per cause disciplinari

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, potrà essere adottato per le mancanze più gravi ed, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

1) rissa o vie di fatto nell’azienda;
2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;
3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;
6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) della norma 1 del presente articolo;
7) recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti;
8) furto in azienda;
9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
10) danneggiamento volontario di impianti, di macchinari o di materiali;
11) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
12) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;
13) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda;
14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
15) concorrenza sleale;
16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
17) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 39
PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R..

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- 6 mesi in caso di licenziamento e tre mesi in caso di dimissioni per gli impiegati di 1° e 2° livello;
- 4 mesi in caso di licenziamento e 2 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati e gli operai di 3° e 4° livello;
- 2 mesi in caso di licenziamento ed 1 mese in caso di dimissioni per tutti gli altri lavoratori.

In caso di mancato preavviso in tutto o in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per la morte del lavoratore.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore potrà fruire di adeguati permessi per la ricerca di un'altra occupazione.

Nel caso di dimissioni in tronco per giusta causa, al lavoratore è dovuta l'indennità di mancato preavviso.

Art. 40
CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza. Le parti potranno concordare a livello territoriale modalità di applicazione della Legge 108/1990.

Se la controversia discende dal riconoscimento della qualifica in rapporto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore e dalla mancata od erronea applicazione dell'art. 21 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dalle Organizzazioni sindacali cui aderiscono ed abbiano conferito mandato il datore di lavoro ed il lavoratore.

Art. 41
CONTROVERSIE COLLETTIVE

Entro 15 giorni dalla segnalazione di una delle parti, le Organizzazioni contraenti debbono intervenire per esaminare e comporre le controversie collettive insorte per l'applicazione o la interpretazione di norme di legge, del CCNL e dei contratti integrativi.

Art. 42
CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori, già previste dai contratti preesistenti ivi compresi quelli in vigore per le imprese private non cooperative.

Art. 42 bis

DISPOSIZIONI FINALI

Nel caso di eventuali richieste di firma per adesione al presente Ccnl, da parte di altre Associazioni di datori di lavoro e/o di altre Organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, si consulteranno reciprocamente in merito agli effetti delle predette richieste di adesione.

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 43
ASSUNZIONE

Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

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.

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. 44
PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto; in mancanza di questo l'impiegato si intende assunto senza prova alle condizioni stabilite dal presente contratto e dai contratti integrativi per il livello cui l'impiegato stesso appartiene in base alle mansioni che è chiamato a svolgere.

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 1°, 2° e 3° livello e in mesi 2 per gli impiegati di 4°, 6° e 7° livello.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza ed alla previdenza a decorrere dalla data di inizio del servizio anche se sottoposto a periodo di prova.

I relativi contributi sono dovuti pertanto anche per il periodo di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere in qualsiasi momento dal contratto senza l'obbligo di preavviso; in tal caso l'impiegato deve, entro 30 giorni, rilasciare l'abitazione eventualmente fornitagli.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma ed il servizio prestato deve computarsi agli effetti dell'anzianità dell'impiegato.

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso, nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui rispettivamente agli artt. 29, 34 e 53 del presente contratto.

Qualora il recesso venga intimato dal datore di lavoro, l'impiegato ha diritto per sé e per i propri familiari al rimborso delle spese di viaggio necessarie a tornare al luogo di provenienza, nonché al rimborso delle spese di trasporto di mobilio, sempre che il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

Art. 45
QUADRI

In esplicita applicazione contrattuale della Legge 190 del 13.5.1985 (riconoscimento dei quadri) le parti concordano di individuare l'area dei quadri aziendali e di definire adeguati strumenti normativi.

Declaratoria

Sono individuati quadri aziendali quei lavoratori che, senza rivestire i poteri o svolgere le funzioni tipiche dei dirigenti, svolgono ruoli di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e del perseguimento degli obiettivi dell'impresa, con autonomia nella gestione delle risorse, gestendo o coordinando significative unità organizzative (uomini e/o mezzi, e/o servizi), oppure esplicando funzioni specialistiche di particolare rilievo e valenza, funzioni con responsabilità di rappresentanza, progettualità e ricerca.

I quadri aziendali sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, autonomia, capacità innovative ed attitudine a lavorare per obiettivi globali ed integrati.

Le parti concordano che i profili sopra riportati vadano individuati di norma nell'ambito del 1° e 2° livello impiegati di cui al precedente art. 19, fermo restando tuttavia, in particolare per il 2° livello, la non automaticità fra l'appartenenza al livello e l'attribuzione della qualifica di quadro. Si concorda di definire un sistema retributivo per i quadri che abbia natura flessibile e che sia riferito ai seguenti criteri:

1) *Criterio oggettivo* (ruolo):

- complessità e difficoltà del contesto in cui il quadro deve operare;
- competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- ampiezza dell'autonomia e delle deleghe di potere ricevute;
- grado di influenza sui risultati aziendali anche di tipo economico.

2) *Criterio soggettivo* (prestazione):

- competenze tecnico-professionali ed attitudine all'aggiornamento;

- capacità gestionali in riferimento alla programmazione ed al controllo;
- capacità di sovraintendenza e coordinamento delle risorse affidategli;
- capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
- rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

In sede aziendale, tramite confronto tra le parti, verranno esaminate le diverse posizioni di lavoro al fine di individuare l'esistenza dei requisiti necessari per l'attribuzione della qualifica di quadro.

Indennità di funzione

Viene istituita per i quadri una indennità di professionalità articolata sui livelli in cui è stata definita la figura professionale del quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e sulla scorta di una valutazione operante tramite i criteri suesposti.

Tale indennità, legata allo svolgimento delle funzioni di quadro, a partire dal 1° maggio 1991 sarà pari ad un minimo di Euro 77,50(L. 150.000) mensili per i quadri di 1° livello e ad un minimo di Euro 51,65(L. 100.000) per i quadri di 2° livello.

A decorrere dal 1° luglio 2002 i predetti minimi sono elevati rispettivamente a Euro 155,00 mensili e ad Euro 103,00 mensili.

A decorrere dal 1 gennaio 2011 l'importo minimo dell'indennità di funzione è elevato a Euro 180,00 mensili per i quadri inquadrati al 1° livello e a Euro 125,00 mensili per i quadri di 2° livello.

Le medesime indennità potranno essere incrementate in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore precedentemente in vigore.

Si concorda inoltre che dette indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste contrattualmente e saranno conteggiate ai fini del TFR.

Responsabilità civile e penale legata alla prestazione

L'azienda è tenuta a tutelare, anche tramite apposita polizza, il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni. Sono fatti salvi i diritti per l'attestazione normativa di brevetti e/o pubblicazioni.

Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese di assistenza legale in procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Nota a verbale

Le parti convengono sul possibile riassorbimento di indennità individuali erogate allo stesso titolo di indennità di funzione al 30.4.1991 nel limite massimo di Euro 25,82 per il 1° livello e di Euro 15,49 per il 2° livello.

Art. 46

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello definito all'art. 22, comma 2°;
b) lavoro notturno, quello eseguito dalle 22 alle 6 del mattino successivo;
c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 28;
d) lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali, ai sensi delle leggi vigenti.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta, deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito.

Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 48, sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	30%
b)	lavoro notturno	50%
c)	lavoro festivo	50%
d)	lavoro straordinario festivo	60%
e)	lavoro festivo notturno	65%
f)	lavoro supplementare	10%

Fermo restando quanto disposto dai commi precedenti, considerato tuttavia che per talune categorie impiegatizie lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 22 del presente contratto, è demandata alla contrattazione integrativa la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegatizie, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, da erogare nel mese di aprile o al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è comunque stabilito in 230 ore annue.

Art. 47
ASPETTATIVA

Nelle aziende con oltre 5 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocumento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di trenta giorni ad un massimo di 6 mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione né decorre l'anzianità agli effetti dell'art. 49 del presente contratto.

Nello stesso momento, nell'ambito della stessa azienda, può beneficiare dell'aspettativa un solo impiegato.

Il datore di lavoro darà comunicazione scritta all'impiegato sia in caso di accoglimento che di rigetto della richiesta.

Nell'arco di un quinquennio non può essere richiesto dallo stesso impiegato un periodo di aspettativa che complessivamente superi i sei mesi.

Art. 48
RETRIBUZIONE

A decorrere dal 1.7.1998 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 2.3.1995:

- minimo nazionale di stipendio base mensile;
- indennità di contingenza come da Legge 26.2.1986, n. 38 e leggi o accordi successivi;
- E.D.R. di cui all'accordo interconfederale 31.7.1992;

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero o orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella (All. n.1).

La retribuzione degli impiegati agricoli è pertanto così composta:

- minimo nazionale contrattuale conglobato;
- minimo di stipendio integrativo;
- aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169. L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al 3° comma dovrà essere effettuato attraverso l'indicazione dei minimi distinti per livello, in misura comprensiva di entrambe le voci (minimi nazionali contrattuali conglobati e minimi di stipendio integrativi).

Il calcolo degli istituti economici contrattuali quali, ad esempio, le mensilità aggiuntive, il lavoro straordinario, ecc., si dovrà effettuare sugli elementi della retribuzione indicati al 3° comma del presente articolo.

I minimi nazionali contrattuali conglobati sono quelli di cui alla tabella "Area impiegati e quadri" con le decorrenze in essa indicate.

Norma transitoria

Le parti si danno atto che il conglobamento dell'importo economico relativo al titolo di studio è avvenuto in sede di contrattazione integrativa del precedente CCNL con le seguenti modalità:

- 1° e 2° livello: conglobamento dell'importo economico relativo alla laurea;
- 3° e 4° livello: conglobamento dell'importo economico relativo al diploma di scuola media superiore;
- 6° e 7° livello: conglobamento dell'importo economico relativo al diploma di scuola media inferiore.

Gli impiegati agricoli del 3°, 4°, 6° e 7° livello con titolo di studio superiore a quello il cui importo economico è stato conglobato, hanno mantenuto la differenza come assegno ad personam non riassorbibile.

Il valore dell'importo economico per i vari titoli di studio in cifra fissa è quello determinato dai contratti integrativi stipulati con le imprese private a partire dal 31.12.1984. L'indicazione dei livelli si riferisce al sistema di classificazione in vigore al momento del conglobamento.

Art. 49
SCATTI DI ANZIANITA'

L'impiegato per l'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad un aumento retributivo in cifra fissa.

A partire dall'1.1.1987, l'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni livello di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

1° livello	€ 33,05
2° livello	€ 29,44
3° livello	€ 26,86
4° livello	€ 24,79
6° livello	€ 23,76
7° livello	€ 22,21

La misura di tali aumenti periodici si applicherà, sempre con decorrenza dall'1.1.1987, per gli aumenti periodici che matureranno successivamente a tale data.

L'importo degli aumenti periodici per anzianità corrisposti in periodi precedenti il presente contratto resta valido per gli aumenti periodici maturati alla data del 31.12.1986.

Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti nel numero massimo di 12 e decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

L'impiegato, nel caso di passaggio ad un livello superiore, conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione.

Tale rivalutazione per gli aumenti periodici maturati sino alla data del 31.12.1986 sarà effettuata sulla base dell'importo stabilito da pattuizioni precedenti.

Per gli aumenti periodici maturati successivamente a tale data e limitatamente ad essi, la rivalutazione sarà effettuata sulla base del nuovo importo fissato dal presente contratto.

In tale ipotesi, l'impiegato avrà altresì diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino a raggiungere il numero massimo maturabile sopra stabilito.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico per anzianità.

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica nelle situazioni in cui è in vigore una diversa disciplina derivante dalla contrattazione preesistente. Per tali realtà è demandata alla contrattazione di II livello il compito di individuare tempi e modalità per la omogeneizzazione dell'istituto alla normativa del CCNL.

Art. 50
MALATTIA ED INFORTUNIO

Nei casi di infortunio non sul lavoro 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 18 mesi. Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae fino a 24 mesi nell'arco di 36 mesi.

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

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

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

L'impiegato avrà però diritto al trattamento economico, nonché all'alloggio, per i periodi previsti dal presente articolo in relazione alla sua anzianità, nonché alla liquidazione della indennità sostitutiva del periodo di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, nella misura prevista rispettivamente dagli articoli 39 e 53.

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata al datore di lavoro entro 3 giorni; in mancanza di tale comunicazione, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

In ogni caso, l'impiegato è tenuto a produrre il certificato medico.

a) Malattia

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

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

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

b) Infortunio

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

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

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

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

1) dal primo al terzo giorno di assenza, l'onere dell'indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
2) dal quarto al novantesimo giorno di assenza, l'indennità giornaliera è per l'80% a carico del Fondo ENPAIA e per il restante 20% a carico del datore di lavoro;

3) dal novantunesimo giorno di assenza sino alla data di cessazione del diritto alla conservazione del posto, l'indennità è interamente a carico del fondo ENPAIA.

In base all'articolo 8 del regolamento infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di un 26esimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive, nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva. Le indennità di cui sopra sono riferite alla retribuzione netta spettante all'impiegato.

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

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

Art. 51
PREVIDENZA ED ASSISTENZA

a) ENPAIA

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente contratto sono tenuti, ai sensi della Legge 29.11.1962, n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti all'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura (ENPAIA), con le modalità previste dall'ente e per le seguenti forme di assicurazione e di previdenza:

1) assicurazione contro gli infortuni professionali ed extra professionali;
2) fondo di previdenza:

a) rischio morte;
b) quota a risparmio;

3) fondo di accantonamento del trattamento di fine rapporto.

b) INPS

I datori di lavoro - in base alla legislazione vigente - debbono altresì procedere all'iscrizione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) - sede provinciale - degli impiegati dipendenti per le forme di assicurazione o di previdenza sociale obbligatorie.

Art. 52
PREVIDENZA ED ASSISTENZA PER IL PART-TIME

Gli impiegati con rapporto di lavoro a tempo parziale debbono essere iscritti all'ENPAIA ed all'INPS a cura dei datori di lavoro dai quali dipendono.

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali è determinata ai sensi dell’articolo 11 del D.lgs 81/2015.

Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui all’art. 11, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dal contratto nazionale e dai contratti integrativi per il corrispondente livello impiegatizio del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali deve essere effettuato nei modi e termini di legge.

Art. 53
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29.5.1982, n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dal 1.6.1982, data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1.6.1982 si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dagli articoli 31, 32 e 33 del CCNL per gli impiegati agricoli del 26.1.1982.

Alla corresponsione del trattamento di fine rapporto provvede l'ENPAIA con le modalità ed i limiti stabiliti dal "Regolamento del Fondo per il trattamento di fine rapporto".

Indennità in caso di morte

In caso di morte dell'impiegato, le indennità ed il trattamento dovuto per la risoluzione del rapporto di lavoro, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 2118 cc, devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 cc, al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

PARTE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Art. 54
ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve avvenire secondo le norme di legge vigenti. L'assunzione degli operai a tempo determinato, deve avvenire per fase/i lavorativa/e o in base alle norme vigenti.

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti è demandata ai contratti di 2° livello.

Per le fasi lavorative individuate in detti contratti l'assunzione degli operai a tempo determinato viene effettuata con garanzia di occupazione per tutta la durata della stessa "fase lavorativa".

I contratti di 2° livello individueranno le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

Tra il datore di lavoro e l'operaio a tempo indeterminato dovrà essere redatto, firmato e scambiato, all'atto dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data di inizio del rapporto, la qualifica, le mansioni, il periodo di prova ed il trattamento economico stabilito dalla contrattazione collettiva.

Le parti, ove lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipula del contratto individuale, da rappresentanti delle rispettive Organizzazioni sindacali.

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.

Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto, in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.

Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 56
OPERAI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo *indeterminato* i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto, se richiesto entro 30 giorni dal superamento di tale termine, alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli uffici competenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono fatte salve le pattuizioni previste dalla contrattazione di secondo livello.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Per i particolari trattamenti economici relativi a malattia, infortunio ed interventi della cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 62, 63 e 64.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1.9.1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla Legge 533/1949 e dai contratti collettivi provinciali stipulati per le imprese private. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla predetta contrattazione collettiva provinciale.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Nell'ambito del quadro legislativo vigente sono operai a tempo determinato gli operai che in base alle norme di legge sono assunti con tale tipo di rapporto, per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto e comunque per quelli individuati come tali dalla contrattazione collettiva.

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 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Se in tale periodo il lavoratore non ha prestato attività nella cooperativa per cause indipendenti dalla volontà delle parti (infortunio, maternità e ricovero ospedaliero) il diritto si intende prorogato di 12 mesi.

E' demandato alla contrattazione integrativa il compito di stabilire i criteri di precedenza tra la manodopera avente diritto sulla base della disponibilità, della professionalità, dell'anzianità di iscrizione al collocamento, del carico familiare.

Art. 58
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Operai agricoli

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello definito all'art. 22 comma 2°;
b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art. 28;
c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore ventidue alle sei del mattino successivo;
d) lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.
e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

Ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e/o la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 230 ore. Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	25%

b)	Lavoro festivo	35%
c)	lavoro notturno	50%
d)	lavoro straordinario festivo	50%
e)	lavoro festivo notturno	65%
f)	lavoro supplementare	10%

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (minimo contrattuale nazionale conglobato).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.

Per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali i contratti integrativi abbiano stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

Operai florovivaisti

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello definito all’art. 22, comma 2°;
b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato, di cui all'art. 28;
c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo;
d) lavoro supplementare**,** quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.
e) lavoro a turni**,** qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

Ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 230 ore.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

a)	lavoro straordinario	25%
b)	Lavoro festivo	40%
c)	lavoro notturno	50%
d)	lavoro straordinario festivo	50%
e)	lavoro festivo notturno	65%
f)	lavoro supplementare	10%

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 15%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (minimo contrattuale nazionale conglobato).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad effettuare una ricognizione congiunta al fine di verificare le norme in materia di maggiorazione per lavoro a turni definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello, in previsione del prossimo rinnovo del CCNL.

Art. 59
INTERRUZIONI E RECUPERI

a) Operai agricoli

L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.

Nel caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.

Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti integrativi potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro 15 giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di 2 ore giornaliere e 12 settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.

b) Operai florovivaisti

Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno.

Quando agli operai a tempo indeterminato non fosse possibile per causa di forza maggiore eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro, il datore di lavoro potrà recuperare entro i successivi 15 giorni il tempo perduto senza dar luogo a remunerazione alcuna, sempre che non si superino per detti recuperi le ore due giornaliere e le ore dodici settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.

L'accordo di interpretazione autentica del 14.2.2013 è parte integrante del presente contratto e costituirà l'allegato n. 9.

Art. 60
RETRIBUZIONE

A decorrere dal 1.7.1998 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 2.3.1995

1) Paga base, distinta per livello;
2) Indennità di contingenza, come da legge 26.2.1986 n. 38 e leggi o accordi successivi;
3) E.D.R. di cui all'accordo interconfederale 31.7.1992

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero o orario.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nell'allegata tabella (All. n.1).

Operai agricoli

Per gli operai agricoli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) *Salario nazionale* costituito da:

- Minimo contrattuale conglobato (v. tabella)

b) *Salario integrativo*

- Salario integrativo fissato in sede di contratto di II livello;
- Generi in natura o il corrispettivo in contanti quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine.

Ove il contratto integrativo faccia obbligo della concessione agli operai a tempo indeterminato dell'alloggio e degli annessi (orto, porcile, pollaio) il contratto stesso deve stabilirne il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione.

Tale valore deve essere computato ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Quella oraria si ottiene dividendo la paga mensile per 169.

Per gli operai agricolicon rapporto di lavoro a tempo determinato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a)*Salario nazionale* costituito da:

- minimo contrattuale conglobato giornaliero o orario (vedi tabella)

All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolata su 312 giorni lavorativi:

Festività	5,45%
Ferie	8,33%
13ma mensilità	8,33%
14ma mensilità	8,33%
Totale	30,44%

Tale misura del 3° elemento, espressa in percentuale, ed in vigore dal 1.5.1991, è calcolata sul minimo contrattuale nazionale e sul salario integrativo. Tale decorrenza si applica anche alla percentuale del TFR di cui all'art. 66.

In relazione al disposto contenuto nel Dlgs 66/2003, così come modificato dal Dlgs 213/2004, il riconoscimento economico dell'istituto ferie nella retribuzione dell'operaio agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, tramite percentualizzazione dello stesso all'interno del terzo elemento, non costituisce impedimento all'effettivo godimento delle ferie maturate nel corso della durata del rapporto che rimane un diritto irrinunciabile. Tale riconoscimento economico deve intendersi quale mera anticipazione economica di quanto dovuto al lavoratore in caso dell'effettivo godimento o della eventuale mancata fruizione.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa sul terzo elemento precedentemente in vigore non ha mai inteso disconoscere il diritto degli OTD alla fruizione delle ferie e che le modifiche al presente articolo hanno lo scopo di rendere più chiara tale volontà.

B) *Salario integrativo*

Salario integrativo fissato in sede di contratto di II livello. Sul salario integrativo si applica il terzo elemento, nella stessa misura prevista al punto precedente per il salario nazionale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di cui all'art. 56, gli operai agricoli acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.

Struttura salariale

Le due voci salariali, salario nazionale e salario integrativo, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13ma e 14ma mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario, ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Operai florovivaisti

Per gli operai florovivaisti con rapporto di lavoro a tempoindeterminato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

A) *Salario nazionale* costituito da:

- Minimo contrattuale conglobato (vedi tabella)

B) *Salario integrativo*

- Salario integrativo fissato in sede di contratto integrativo.

Per gli operai florovivaisti con rapporto di lavoro a tempo determinato, gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a)*Salario nazionale* costituito da:

- Minimo contrattuale conglobato giornaliero o orario (vedi tabella)

All'operaio a tempo determinato compete inoltre una indennità (terzo elemento) pari al corrispettivo in percentuale dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolata su 312 giorni lavorativi:

Festività	5,45%
Ferie	8,33%
13ma mensilità	8,33%
14ma mensilità	8,33%
Totale	30,44%

Tale misura del 3° elemento, espressa in percentuale, ed in vigore dal 1.5.1991, è calcolata sul minimo contrattuale conglobato e sul salario integrativo territoriale. Tale decorrenza si applica anche alla percentuale del TFR di cui all'art. 66.

In relazione al disposto contenuto nel Dlgs 66/2003, così come modificato dal Dlgs 213/2004, il riconoscimento economico dell’istituto ferie nella retribuzione dell’operaio agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, tramite

percentualizzazione dello stesso all'interno del terzo elemento, non costituisce impedimento all'effettivo godimento delle ferie maturate nel corso della durata del rapporto che rimane un diritto irrinunciabile. Tale riconoscimento economico deve intendersi quale mera anticipazione economica di quanto dovuto al lavoratore in caso dell'effettivo godimento o della eventuale mancata fruizione.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la normativa sul terzo elemento precedentemente in vigore non ha mai inteso disconoscere il diritto degli OTD alla fruizione delle ferie e che le modifiche al presente articolo hanno lo scopo di rendere più chiara tale volontà.

b)*Salario integrativo*

Salario integrativo fissato in sede di contratto di 2° livello. Sul salario integrativo si applica il terzo elemento, nella stessa misura prevista al punto precedente per il salario nazionale.

Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di cui all'art. 58, gli operai florovivaisti acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il 3° elemento.

I contratti integrativi fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese, fermo restando il concetto che il salario è riferito alla paga oraria.

La paga mensile si ottiene moltiplicando quella oraria per 169.

La paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Struttura salariale

Le due voci salariali, salario nazionale e salario integrativo, dovranno restare disgiunte, secondo lo schema delle tabelle salariali di seguito allegate, mentre il calcolo degli istituti economici contrattuali, quali ad esempio 13ma e 14ma mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario, ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Dal 1 luglio 2006 ai lavoratori inquadrati nel 3°, 4° e 6° livello sarà riconosciuto un superminimo collettivo non riassorbibile:

3° livello	€ 14,56
4° livello	€ 13,67
6° livello	€ 12,22

Tali importi saranno aggiornati in base alle percentuali di aumento del minimo contrattuale conglobato applicate in sede di rinnovo del CCNL.

Operai non professionalizzati

Agli operai non professionalizzati si applica la normativa contrattuale del vigente CCNL.

Le parti convengono che il minimo contrattuale conglobato di cui alle tabelle allegate non subirà integrazioni nell'arco di vigenza contrattuale per il rinnovo della contrattazione territoriale.

Ai lavoratori che ne hanno precedentemente usufruito si applicano le condizioni di miglior favore contrattate.

Le parti si danno atto che tali retribuzioni, riferendosi ad operai avventizi occupati per brevi periodi, non influiscono sulla determinazione dei salari medi convenzionali.

Art. 61
SCATTI DI ANZIANITA'

Con decorrenza dal 1.2.1983, gli operai a tempo indeterminato, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a Euro 8,99 mensili se operai di 7° livello, a Euro 10,33 mensili, se operai di 6° livello, a Euro 11,36 mensili se operai di 4° livello ed a Euro 11,62 mensili se operai di 3° livello.

Gli operai a tempo indeterminato, che saranno classificati al 5° livello in applicazione del presente accordo, per ciascun biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda, hanno diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, alla corresponsione di una somma in cifra fissa pari a Euro 10,85.

Con decorrenza dal 1.7.2006 l'importo degli scatti di anzianità sarà quello stabilito nella tabella riportata di seguito, con rivalutazione degli scatti maturati fino al 30.6.2006.

Livello	Fino al 30.6.2006	Da 1.7.2006
3°	€ 11,62	€ 12,20
4°	€ 11,36	€ 11,93
5°		€ 11,39
6°	€10,33	€ 10,85
7°	€ 8,99	€ 9,44

Le somme anzidette sono frazionabili ad ora e/o a giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal presente contratto.

Tali aumenti periodici sono fissati nel numero massimo di 5 e maturano dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore compie il biennio di servizio.

In caso di passaggio alla qualifica superiore, l'operaio conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo

l'importo previsto per la nuova qualifica. In tal caso lo stesso operaio avrà, altresì, diritto agli ulteriori aumenti periodici di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo di 5.

L'importo degli aumenti periodici di anzianità spettante all'operaio dipendente è computato ad ogni effetto per il calcolo delle indennità ed istituti contrattuali.

Nota a verbale

Il presente articolo non si applica nelle situazioni in cui è in vigore una diversa disciplina derivante dalla contrattazione preesistente. Per tali realtà è demandato alla contrattazione integrativa il compito di individuare tempi e modalità per la omogeneizzazione dell'istituto alla normativa del CCNL.

Art. 62
MALATTIA ED INFORTUNIO

Operai agricoli

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

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del TFR, della 13ma mensilità, della 14ma mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio a tempo indeterminato continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Operai florovivaisti

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

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto,

della 13ma e 14ma mensilità, nonché della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

In caso di malattia l'operaio, in aggiunta al trattamento di legge, avrà diritto, per un periodo massimo di 90 giorni in un anno, all'erogazione da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera, nella misura del 25% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

Tale indennità sarà corrisposta dal giorno in cui si è verificata la malattia se questa si protrae oltre il terzo giorno, e subordinatamente al riconoscimento della malattia stessa da parte dell'INPS.

In caso di infortunio sul lavoro, l'operaio a tempo indeterminato, fermo rimanendo quanto previsto dalla legge per i primi 3 giorni (art. 213 del TU sugli infortuni approvato con Dpr 30.6.1965, n. 1124), a partire dal quarto giorno in cui si è verificato l'infortunio e sino ad un massimo di 180 giornate, avrà diritto alla erogazione, da parte del datore di lavoro, di una indennità giornaliera pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

La corresponsione della suddetta indennità giornaliera è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Il trattamento, per malattia ed infortunio, integrativo a quello di legge, di cui ai precedenti commi, non spetta agli operai a tempo determinato che non abbiano raggiunto presso la stessa azienda 30 giornate di lavoro continuative.

Qualora, invece, l'operaio a tempo determinato abbia effettuato presso la stessa azienda il periodo lavorativo sopra indicato, avrà diritto, nel caso di malattia od infortunio, rispettivamente riconosciuti dall'INPS e dall'INAIL, a partire dal 31° giorno dalla data di assunzione e per la durata di 45 giornate in un anno, alla medesima indennità giornaliera, rispettivamente prevista al 5° e 7° comma precedenti.

La presente regolamentazione verrà riesaminata dalle parti qualora intervengano modifiche alle attuali disposizioni di legge in materia.

Art. 63
INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO

Malattia

L’ integrazione salariale, corrisposta dalla Cassa integrazione extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato in caso di malattia, dovrà assicurare a detti operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse extra legem, sempre nel caso di infortunio sul lavoro a partire dal 15° giorno del periodo di inabilità riconosciuta all'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla categoria di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, resta confermato che l'integrazione salariale da parte delle Casse extra legem medesime dovrà assicurare un trattamento minimo, tra indennità di legge (nazionale e regionale) ed integrazione, pari all'80% del salario medio convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Infortuni sul lavoro

L' integrazione salariale corrisposta dalle Casse extra legem agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 TU sugli infortuni approvato con Dpr 30.6.1965, n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

Il trattamento integrativo dovuto dalle Casse extra legem, sempre nel caso di infortunio sul lavoro a partire dal 15° giorno del periodo di inabilità riconosciuta dall'INAIL, dovrà essere pari alla differenza tra indennità di legge e la somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi al livello di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

Per gli operai a tempo determinato, nel caso di infortunio sul lavoro, le Casse extra legem dovranno assicurare a tali operai, tra indennità di legge ed integrazione, un trattamento minimo pari all'80% del salario convenzionale previsto dai decreti ministeriali.

Art. 64
CASSA INTEGRAZIONE SALARI

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salariale ad opera della Cassa istituita dalla Legge 8.8.1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive.

Agli operai che beneficeranno del suddetto trattamento della cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore al primo febbraio dell'anno in corso.

Art. 65
PREVIDENZA - ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE

Le aziende agricole anticipano agli operai a tempo indeterminato le indennità di legge a carico degli Istituti previdenziali e assicurativi relativamente agli assegni per il nucleo familiare, alla malattia, all'infortunio e alla Cassa integrazione.

Norma transitoria

La presente disposizione, per l'Inail, produce effetti dal momento in cui lo stesso istituto renderà operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati, fermo restando che le Parti si incontreranno per valutare la situazione nel caso in cui la normativa oggi in essere sugli Enti previdenziali ed assistenziali venga modificata.

Art. 66
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1.6.1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29.5.1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità dai contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti, stipulati per le imprese private (da ultimo si veda art. 46 del CCNL operai agricoli e florovivaisti del 25 giugno 1979, la cui tabella relativa ai diversi scaglioni di giornate spettanti per ciascun anno di anzianità si riporta in allegato).

In caso di morte dell'operaio, le indennità spettanti ed il trattamento di fine rapporto sono dovute agli aventi diritto indicati nell'art. 2122 cc.

Ove l'operaio deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo da fissarsi nei contratti integrativi. Quando lo stesso operaio avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è pari all'8,63% calcolato sull'insieme del minimo contrattuale nazionale conglobato e del salario integrativo.

Tale trattamento sarà corrisposto al lavoratore trimestralmente, anche in via anticipatoria, o con diverse periodicità stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

Le tabelle salariali devono espressamente prevedere una apposita colonna con gli importi orari e giornalieri relativi al tale istituto.

Dichiarazione a verbale

Per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è stabilito convenzionalmente nella percentuale di cui all'art. 66.

Tale percentuale tiene conto sia della non incidenza sulle quote di retribuzione oraria per festività, ferie e mensilità aggiuntive (3° elemento) che della mancata suddivisione della retribuzione complessiva annua per 13,5 nonché del diritto alla maturazione di quote di TFR anche per frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

Le ore di lavoro straordinario sono utili ai fini del calcolo di quote orarie di TFR ove il ricorso al lavoro straordinario non sia occasionale ma abbia effettivo carattere di costanza e continuità.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che lo scorporo del TFR dal 3° elemento, così come la norma interpretativa dell'incidenza del TFR sullo straordinario, non danno luogo a ricalcoli pregressi per il periodo 1.5.1991 – 31.1.1992 nel caso in cui tali conteggi siano stati effettuati secondo la precedente normativa.

Allegato n. 1

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		01/12/20		01/12/21		01/10/22		01/11/23		totale
Livello 1	151,70	1980,87	13,67	1994,54	24,60	2019,14	25,97	2045,11	25,97	2071,08	90,21
Livello 2	136,38	1780,80	12,29	1793,09	22,12	1815,21	23,35	1838,56	23,35	1861,91	81,11
Livello 3	125,53	1639,16	11,31	1650,47	20,36	1670,83	21,49	1692,32	21,49	1713,81	74,65
Livello 4	116,72	1524,13	10,52	1534,65	18,93	1553,58	19,98	1573,56	19,98	1593,54	69,41
Livello 5	**111,00**	**1449,38**	**10,00**	**1459,38**	**18,00**	**1477,38**	**19,00**	**1496,38**	**19,00**	**1515,38**	**66,00**
Livello 6	107,78	1407,41	9,71	1417,12	17,48	1434,6	18,45	1453,05	18,45	1471,5	64,09
Livello 7	100,00	1305,79	9,01	1314,8	16,22	1331,02	17,12	1348,14	17,12	1365,26	59,47
area non pr.	84,35	1101,47	7,60	1109,07	13,68	1122,75	14,44	1137,19	14,44	1151,63	50,16

Tabella delle retribuzioni giornaliere e orarie dall'1-12-2020 – operai a tempo determinato

retribuzioni giornaliere

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1650,47	63,48	19,32	82,80		0	82,80	5,48
4	1534,65	59,03	17,97	77,00		0	77,00	5,09
5	**1459,38**	56,13	17,09	73,22		0	73,22	4,84
6	1417,12	54,50	16,59	71,09		0	71,09	4,70
7	1314,8	50,57	15,39	65,96		0	65,96	4,36
n. prof	1109,07	42,66	12,99	55,65		0	55,65	3,68

retribuzioni orarie

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1650,47	9,77	2,97	12,74	0	0	12,74	0,84
4	1534,65	9,08	2,76	11,84	0	0	11,84	0,78
5	1459,38	8,64	2,63	11,27	0	0	11,27	0,75
6	1417,12	8,39	2,55	10,94	0	0	10,94	0,72
7	1314,80	7,78	2,37	10,15	0	0	10,15	0,67
n. prof	1109,07	6,56	2,00	8,56	0	0	8,56	0,57

Tabella delle retribuzioni giornaliere e orarie dall'1-12-2021 – operai a tempo determinato

retribuzioni giornaliere

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1670,83	64,26	19,56	83,82		0	83,82	5,55
4	1553,58	59,75	18,19	77,94		0	77,94	5,16
5	**1477,38**	56,82	17,3	74,12		0	74,12	4,9
6	1434,6	55,18	16,80	71,98		0	71,98	4,76
7	1331,02	51,19	15,58	66,77		0	66,77	4,42
n. prof	1122,75	43,18	13,14	56,32		0	56,32	3,73

retribuzioni orarie

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1670,83	9,89	3,01	12,90	0	0	12,90	0,85
4	1553,58	9,19	2,8	11,99	0	0	11,99	0,79
5	1477,38	8,74	2,66	11,40	0	0	11,40	0,75
6	1434,60	8,49	2,58	11,07	0	0	11,07	0,73
7	1331,02	7,88	2,40	10,28	0	0	10,28	0,68
n. prof	1122,75	6,64	2,02	8,66	0	0	8,66	0,57

Tabella delle retribuzioni giornaliere e orarie dall'1-10-2022 – operai a tempo determinato

retribuzioni giornaliere

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1692,32	65,09	19,81	84,90		0	84,90	5,62
4	1573,56	60,52	18,42	78,94		0	78,94	5,22
5	**1496,38**	57,55	17,52	75,07		0	75,07	4,97
6	1453,05	55,89	17,01	72,90		0	72,90	4,82
7	1348,14	51,85	15,78	67,63		0	67,63	4,47
n. prof	1137,19	43,74	13,31	57,05		0	57,05	3,77

retribuzioni orarie

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1692,32	10,01	3,05	13,06	0	0	13,06	0,86
4	1573,56	9,31	2,83	12,14	0	0	12,14	0,80
5	1496,38	8,85	2,69	11,54	0	0	11,54	0,76
6	1453,05	8,60	2,62	11,22	0	0	11,22	0,74
7	1348,14	7,98	2,43	10,41	0	0	10,41	0,69
n. prof	1137,19	6,73	2,05	8,78	0	0	8,78	0,58

Tabella delle retribuzioni giornaliere e orarie dall'1-11-2023 – operai a tempo determinato

retribuzioni giornaliere

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1713,81	65,92	20,07	85,99		0	85,99	5,69
4	1593,54	61,29	18,66	79,95		0	79,95	5,29
5	**1515,38**	58,28	17,74	76,02		0	76,02	5,03
6	1471,5	56,60	17,23	73,83		0	73,83	4,88
7	1365,26	52,51	15,98	68,49		0	68,49	4,53
n. prof	1151,63	44,29	13,48	57,77		0	57,77	3,82

retribuzioni orarie

		A	B	C	D	E	F	G
		min retrib	30,44%	totale	salario	30,44%	totale	8,63%
livello		naz congl	su A	nazionale	integr	su D	generale	su A+D
3	1713,81	10,14	3,09	13,23	0	0	13,23	0,88
4	1593,54	9,43	2,87	12,30	0	0	12,30	0,81
5	1515,38	8,97	2,73	11,70	0	0	11,70	0,77
6	1471,50	8,71	2,65	11,36	0	0	11,36	0,75
7	1365,26	8,08	2,46	10,54	0	0	10,54	0,70
n. prof	1151,63	6,81	2,07	8,88	0	0	8,88	0,59

Allegato n. 2

Accordo interconfederale fra

A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

e

C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.

Le parti

premesso che

- ✓ è convinzione comune che la forma cooperativa sia una tipologia di impresa che può contribuire al rilancio del Paese, valorizzare il ruolo del lavoro, sviluppare le istanze di partecipazione dei lavoratori all'impresa e di autogestione, perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di assicurare buona e stabile occupazione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione;
- ✓ è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel quadro di una iniziativa congiunta, anche attraverso la predisposizione di un Avviso Comune per il contrasto ai fenomeni del *dumping* contrattuale e della cooperazione "spuria";
- ✓ A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. riconoscono reciprocamente di essere i soggetti maggiormente rappresentativi rispettivamente nell'ambito delle imprese cooperative e dei loro lavoratori;
- ✓ è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- ✓ la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a

favorire la crescita della qualità, della diversità, dell'innovazione del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

- ✓ la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- ✓ è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- ✓ fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori;
- ✓ è condivisa l'esigenza che la contrattazione collettiva comune realizzi compiutamente e celermente i principi e le intese raggiunte con il presente accordo, valorizzando la specificità del lavorare in cooperativa e salvaguardando la competitività delle imprese;
- ✓ fermo restando il diritto di ogni lavoratore, sia esso dipendente sia esso socio, di aderire ad associazioni di rappresentanza sindacale, per quanto concerne l'esercizio dei diritti di cui al Titolo III della legge 300/1970, nonché per gli altri rinvii di cui alla legge 142/2001 (articoli 3 e 6), le parti si impegnano a proseguire nei prossimi mesi il confronto sul Tavolo dedicato ad identificare specifiche soluzioni ai rinvii che il Legislatore ha demandato alle parti.

Tutto ciò premesso con il presente accordo le parti, intendendo aggiornare il proprio accordo interconfederale del 18 settembre 2013, che si intende pertanto assorbito dalla presente intesa, convengono quanto segue

A. Il presente accordo definisce un sistema di regolazione delle relazioni contrattuali sulla base di un'ampia esperienza sviluppata positivamente a partire dal congiunto Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990.

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

In caso di nuove adesioni alla presente intesa – realizzabili attraverso formale sottoscrizione della stessa rispettivamente da organizzazioni sindacali con le sottoscritte parti cooperative, previa verifica con le sottoscritte parti sindacali, e da organizzazioni datoriali con le sottoscritte parti sindacali, previa verifica con le sottoscritte parti cooperative - i soggetti aderenti e le loro Organizzazioni Categoriali sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano norme, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte parti o dalle loro organizzazioni settoriali, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi.

La mancata osservanza di quanto sopra provocherà la decadenza della adesione alla presente intesa.

B. MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

I. Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria o della contrattazione collettiva di secondo livello in sede territoriale, come prevista da CCNL, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

II. Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie di cui al punto precedente.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

III. Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens o Dmag) e per gli operai del settore costruzioni dalle Casse Edili.

AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate, per effetto della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, ad AGCI, Confcooperative, Legacoop e al CNEL.

Ciascun datore di lavoro, attraverso i moduli Uniemens o Dmag, indicherà nell'apposita sezione il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo, nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n.300). Con riferimento al settore agricolo ulteriori dati saranno rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

IV. In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale e su base provinciale sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

In fase di prima applicazione della presente intesa, i tempi attuativi saranno definiti nell'ambito della convenzione con Inps.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

V. Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto XIX della parte terza della lettera C. del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Regionale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette antecedentemente entro i tre anni precedenti l'effettivo avvio della rilevazione e ancora validamente in carica.

Il Comitato Regionale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria e per provincia, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) ove siano presenti r.s.a..ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti B.2, commi IV e V, dell'accordo interconfederale del 18 settembre 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà provinciali.

VI. I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;

b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS.

C. REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Parte prima – Regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda

I. Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

II. Nel caso di unità produttive con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

III. In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Parte seconda – Modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

I. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole), ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo Interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei lavoratori di cui sopra i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di miglior favore già previste dai CCNL.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali

abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto IV, parte terza, a condizione che si siano preventivamente e formalmente impegnate al rispetto integrale dei contenuti del presente accordo.

L'iniziativa può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

II. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

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

III. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

IV. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

V. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

VI. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

VII. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella lettera E.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

VIII. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo o che, comunque, partecipando alla costituzione delle rsu si impegnano a rispettare la disciplina in esso contenuta per effetto di quanto previsto dal punto IV, parte terza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.

Parte terza – Disciplina della elezione della r.s.u.

I. *Modalità per indire le elezioni*

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto I parte seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. 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.

II. *Quorum per la validità delle elezioni*

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

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

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all’interno dell’azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell’unità produttiva.

III. *Elettorato attivo e passivo*

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 13 settembre 1994, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

IV. *Presentazione delle liste*

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
    1. accettino espressamente e formalmente di rispettare integralmente i contenuti del presente accordo;
    2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 lavoratori. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 lavoratori la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

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

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto V, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto VII, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

V. *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 lavoratore dall'unità produttiva, non candidato.

VI. *Compiti della Commissione*

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) 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;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

VII. *Affissioni*

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

VIII. *Scrutatori*

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

IX. *Segretezza del voto*

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

X. *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 elettore all'atto della votazione dal 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.

XI. *Preferenze*

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

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto 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.

XII. *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 gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei 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 i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

XIII. *Composizione del seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto VIII, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

XIV. 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 elettori aventi diritto al voto presso di esso.

XV. Riconoscimento degli elettori

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

XVI. *Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto XIV, la firma accanto al suo nominativo.

XVII. *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 Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente 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 di 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 r.s.u. 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 delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

XVIII. *Attribuzione dei seggi*

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., 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 sufficiente 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.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l’ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano e, a parità di anzianità, secondo l’ordine di presenza nella lista.

XIX. *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 componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato regionale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma

precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale e al Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione cooperativa territoriale.

XX. *Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)*

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello regionale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DIL o da un suo delegato nel territorio interessato.

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

XXI. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

XXII. *Adempimenti della Direzione aziendale*

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

D. TITOLARITÀED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

I. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

II. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo - o le Federazioni aderenti ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto

previsto dalla lettera A - che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

III. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del C.C.N.L. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto I, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1.

IV. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

V. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti

firmatarie della presente intesa o alle Confederazioni che abbiano aderito alla medesima intesa, secondo quanto previsto dalla lettera A.

Conseguentemente le Parti firmatarie, o che avranno successivamente aderito, e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

E. TITOLARITÀED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO

Parte prima – Norme comuni

I. La contrattazione collettiva di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

II. I contratti collettivi di secondo livello possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi di secondo livello possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

III. Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se :

a) conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A;

b) conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A. Tali intese non

produrranno, altresì, effetti per le imprese dove siano presenti rappresentanze sindacali operanti in azienda. Nelle imprese dove opera la rappresentanza sindacale le intese modificative potranno essere definite seguendo le procedure di cui alla precedente lettera a).

IV. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

Parte seconda – Norme specifiche per la contrattazione collettiva in sede territoriale

I. I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti alla lettera B. Misurazione e Certificazione della rappresentanza.

II. I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alle parti contrattuali cooperative preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

III. Le parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente Intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

Parte terza - Norme specifiche per la contrattazione collettiva in sede aziendale

I. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali

unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente accordo.

II. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Al fine di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni.

   Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, oppure almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

F. CLAUSOLE E PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

I. Le partifirmatarie del presente accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

II. Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

III. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

IV. Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportinola temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattualee di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

V. I contratti collettivi di secondo livello, approvati alla condizioni previste e disciplinate alla lettera E. del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

G. CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

I. Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

II. In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla lettera F del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti delle organizzazioni confederali cooperative, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di

Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisone del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

III. Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, di cui 3 designati dalle A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e 3 C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. Unsettimocomponente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materiaindicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componentinon spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

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

V. Infine, le parti nel definire il presente accordo:

1. confermano di volere dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati

all’andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede di secondo livello contrattuale;

2. ribadiscono che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all’autonoma determinazione delle parti e conseguentemente si impegnano ad attenersi al presente accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, abbiano il medesimo comportamento.

Roma, 28 luglio 2015

A.G.C.I.	**C.G.I.L.**
CONFCOOPERATIVE	**C.I.S.L.**
LEGACOOP	**UIL**

Allegato 3

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

tra

AGCI - AGRITAL
FEDAGRI – CONFCOOPERATIVE
LEGACOOP - AGROALIMENTARE

e

FLAI - CGIL
FAI - CISL
UILA - UIL

in attuazione di quanto previsto dell'art. 8 del CCNL 6 agosto 2013, si è stipulato il seguente accordo per la elezione delle RSU 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* che siano firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte 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 dai CCNL in materia di rappresentanza sindacale.

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

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, ed in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata 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 Interconfederale del 28/7/2015, 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:

A) alla scadenza prevista

B) 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.

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 dell'Accordo Interconfederale del 28/7/2015 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:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) 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:

a) 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;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) 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 candidati/e 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/lle elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli/lle elettori/rici

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

16. Compiti del/la 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 - unitamente 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 di 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/a 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/lle garanti. Tale Comitato è composto, a livello 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, 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.

Allegato 4

PROTOCOLLO 5.4.1990

L'ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE (A.G.C.I.)
LA CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE (C.C.I.)
LA LEGA NAZIONALE COOPERATIVE E MUTE (L.N.C.eM.)
e
CGIL - CISL - UIL

Condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica, che lo stesso statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali, definito nel presente Protocollo, si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:
1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;
2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
3) la definizione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati;
5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a prevenire e raffreddare il conflitto;
6) la definizione di un quadro di impegni congiunti - oggetto di un documento specifico - per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali Cooperative A.G.C.I., C.C.I., L.N.C.eM. e CGIL-CISL-UIL

a. Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogniqualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:
- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

A.1 Conferenza Nazionale sulla Cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza Nazionale sullo stato e lo sviluppo della Cooperazione in Italia.

La Conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonchè

con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive.

La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione tecnologica, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazione e problematiche del mercato del lavoro; formazione professionale; costo del lavoro; contrattazione collettiva).

B. Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le organizzazioni regionali delle Centrali Cooperative e delle Confederazioni Sindacali sulle materie di cui al precedente punto A, riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

C. Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazioni e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria. La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A. Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai CCNL stipulati dalle associazioni cooperative di settore e dalle federazioni sindacali di categoria.
La stipula dei prossimi CCNL costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estenderne e favorirne l'applicazione.
B. Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonchè la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.
Inoltre, le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai micro-processi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonchè per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:
A) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli Enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonchè il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
B) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
C) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
D) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative-pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. <u>Pari opportunità</u>

A) Specificità femminile
Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

B) Fasce deboli del mercato del lavoro
Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa integrati, handicappati, ultraventinovenni, extra-comunitari) anche eliminando gli eventuali

ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extra-comunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 28.2.1990.

5. Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio Nazionale sulla Cooperazione.

L'Osservatorio Nazionale è l'organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro tre mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte di impresa.

6.1 In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive associazioni di settore e le federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli.

Tali linee riguardano:
- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;

- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL, purchè non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei CCNL onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi CCNL.

6.2. Le materie e il livello della contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive associazioni di settore e federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei CCNL. Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3 Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da CCNL autonomi della Cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive associazioni di settore e federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e - ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali - riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai CCNL.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali Cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime, attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, nè procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative alla applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti la interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per le eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei CCNL si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data di notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione fra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tale fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex-artt. 2113 Cod. Civ. e 410 e 411 C.P.C..

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I CCNL armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Roma, 5 aprile 1990

ONERI SOCIALI

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LNCeM e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, assicurazione t.b.c., asili nido, assistenza malattia pensionati, enaoli).

Considerato inoltre che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del Fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare nè l'innovazione di processo nè l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonchè per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

Allegato 5

REGOLAMENTO CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE
(Art. 11 Ccnl)

1) Le imprese cooperative ed i consorzi agricoli, dopo averne dato preavviso ed ove intervenga revoca scritta (vedi mod. allegato), provvederanno per ogni periodo di paga alla trattenuta, sulle competenze nette dei lavoratori, del contributo nazionale di assistenza contrattuale calcolato nella percentuale di cui all'art. 11 (0,14%) su minimo retributivo nazionale ed indennità di contingenza lordi.

Tale importo va evidenziato nelle tabelle retributive degli operai e comunque nella busta paga.

2) Le imprese cooperative provvederanno inoltre ad assoggettare il monte salari lordo di ciascun periodo di paga (costituito da minimo retributivo nazionale ed indennità di contingenza) alla percentuale dello 0,21%, quale quota di servizio contrattuale a loro carico a favore delle Associazioni nazionali cooperative stipulanti.

3) Le somme computate come ai punti 1) e 2) saranno dalle imprese cooperative versate semestralmente su apposito conto corrente postale indicato dal Comitato Intersindacale per il C.A.C. precisando, nell'apposita causale, l'entità della somma del contributo trattenuta ai lavoratori e quella a carico dell'impresa medesima.

Il versamento del C.A.C. avverrà con lo stesso modulo di conto corrente postale n. 84041003 utilizzato per la contribuzione dovuta al F.I.L.COOP. per le integrazioni previdenziali e sanitarie impiegati ed operai di cui all'art. 12 del presente CCNL.

4) Il contributo di assistenza contrattuale è operante a decorrere dal 1° gennaio 1992.

Come da apposita convenzione i versamenti saranno richiesti dal F.I.L.COOP. con cadenza semestrale.

Roma, 1° aprile 1992

Allegato 6

PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626

Il giorno 5 ottobre 1995 in Roma

tra

l'Associazione Generale Cooperative Italiane - AGCI rappresentata dal suo Presidente Luciano Zignani e da Marino Janni, Laura Pagliaro e Giuseppe Morgagni;

la Confederazione Cooperative Italiane - Confcooperative rappresentata dal suo Presidente Luigi Marino e dal Vice Presidente Corrado Barbot, dal Segretario Generale Vincenzo Mannino con l'assistenza del responsabile del Servizio Relazioni Sindacali Carlo Bagni;

la Lega Nazionale Cooperative e Mutue - LNCeM rappresentata dal suo presidente Giancarlo Pasquini, da Flavio Casetti, assistito da Pietro Alberighi;

e

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL rappresentata da Sergio Cofferati, Segretario Generale, da Alfiero Grandi, Walter Cerfeda, Elisabetta Leone Segretari Confederali e Andrea Gianfagna, Luisa Benedettini, Nunzio Vasta;

la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL rappresentata dal Segretario Generale Sergio D'Antoni e dai Segretari Confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Silvano Scaiola e Amalio Rosati;

la Unione Italiana del Lavoro UIL rappresentata dal Segretario Generale Pietro Larizza, dal Segretario Confederale Carlo Fabio Canapa, assistita da Franco Lago e Gabriella Galli;

si è stipulato il presente accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, anche in applicazione del D. Lgs. 626/94 da valere nelle imprese cooperative.

Letto, approvato e sottoscritto

AGCI	CGIL
CONFCOOPERATIVE	CISL
LNCeM	UIL

PROTOCOLLO DI INTESA PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 19.9.1994 N. 626

1. PREMESSA

1.1. Con il presente accordo le parti danno attuazione agli aspetti che il D. Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva.

Tenendo conto delle innovazioni sostanziali ed in particolare degli orientamenti partecipativi cui le direttive europee ed il Decreto legislativo si ispirano, in ordine alle relazioni fra le parti in materia di gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, le parti convengono sul carattere sperimentale della normativa del presente accordo e s'impegnano a verificarne l'efficacia al fine di un eventuale aggiornamento.

1.2. Le parti opereranno una prima verifica alla scadenza di sei mesi dalla firma mentre quelle successive avverranno a richiesta di una delle parti.

1.3. Il presente accordo ha validità fino al 30 giugno 1997 e se non disdetto almeno tre mesi prima della sua scadenza si intenderà rinnovato di un anno e così di anno in anno.

1.4. Riaffermando l'impegno ad una gestione della legislazione e degli accordi in tale materia fondata sulla partecipazione derivante dal comune interesse della impresa cooperativa e dei lavoratori al raggiungimento dei migliori risultati possibili in ordine a sicurezza e salute negli ambienti di lavoro hanno stipulato il presente accordo che affronta i seguenti aspetti:

- strumenti di partecipazione
- rappresentanza dei lavoratori (RLS)
- formazione
- ruolo degli organismi bilaterali
- modalità operative e funzionamenti degli organismi

2. ORGANISMI BILATERALI

2.1. livello nazionale

Ciascuna delle parti, entro 15 giorni dalla firma del presente accordo, designerà un rappresentante effettivo ed uno supplente per la costituzione di un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opererà collegandosi all'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente denominato COOP-FORM, costituito ai sensi dell'accordo interconfederale 24 luglio 1994.

2.2. Tale Comitato svolgerà compiti di coordinamento delle attività di gestione del D. Lgs. 626/94 in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale, in particolare con la Commissione di cui all'art. 26 del D. Lgs. 626/1994;
- promuovendo ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo attraverso COOP-FORM anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione Europea. In caso di interesse omogeneo di più regioni a tali iniziative, la richiesta sarà rivolta al COOP-FORM Nazionale;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D. Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo sia a livello nazionale che europeo iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (RLS) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

2.3. I costi delle attività espletate dal COOP-FORM Nazionale (ricerca di fabbisogni - progetti di moduli formativi) ove non coperti da finanziamenti esterni saranno posti a carico degli Enti bilaterali che realizzeranno le conseguenti iniziative.

2.4. La sede del Comitato Nazionale è presso il COOP-FORM che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato elabora un proprio regolamento interno mentre COOP-FORM elabora un apposito regolamento per i rapporti con le attività della Commissione da sottoporre alle parti sociali.

2.5. livello regionale

Le parti sono impegnate per la costituzione in ciascuna regione di un Comitato paritetico regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale.

Esso si collegherà, ove costituito e comunque alla sua costituzione, all'Ente Bilaterale Regionale COOP-FORM.

2.6. Tale Comitato, composto in modo paritetico da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL, svolge i seguenti compiti:

- raccordarsi con le Regioni e con i Comitati Regionali ex art. 27 D. Lgs. 626/94 nonchè con altri Enti ed Istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;

- favorire la elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;

- promuovere, ove le parti abbiano convenuto in tal senso, la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D. Lgs. 626/94 coordinandone l'attività;

- promuovere ricerche di fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del COOP-FORM nazionale;

- verificare la rispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale provinciale;

- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;

- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonchè quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;

- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;

- proporre convenzioni da attuare tramite COOP-FORM con Enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;

- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;

- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

2.7. Nel caso di riscontrati fabbisogni relativi alla fornitura di formazione, di ricerca e di servizi di assistenza, le parti, a livello regionale, possono indicare un contributo adeguato da parte delle imprese cooperative utilizzatrici da versare in un fondo regionale appositamente costituito all'interno del COOP-FORM Regionale.

2.8. Il Comitato Regionale, da costituirsi entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, avrà sede presso il COOP-FORM. Ove non costituito, i compiti di segreteria sono svolti da una delle Centrali Cooperative firmatarie.

2.9. livello provinciale

Ove non sia diversamente convenuto entro i limiti temporali stabiliti dal presente accordo, sarà costituito entro 45 giorni dalla sottoscrizione dello stesso un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

2.10. Tale Comitato, composto da 6 rappresentanti effettivi e 6 supplenti designati dalle Centrali Cooperative e da CGIL, CISL, UIL, oltre a quelli previsti dall'art. 20 del D. Lgs. 626/94, svolgerà anche i seguenti compiti:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (RLS) che per gli addetti designati dalle imprese;
- eventuali altre attività concordate tra le parti competenti.

2.11. Ove trattisi di interesse non limitato ad un singolo territorio provinciale, la ricerca sarà promossa dal comitato paritetico regionale di cui al punto 2.5., congiuntamente ai Comitati territoriali interessati, ed a livello regionale saranno conseguentemente formulati progetti di moduli formativi.

2.12. organismi paritetici di settore

Sono Fatti salvi gli organismi paritetici di settore o di categoria competenti nelle materie disciplinate dal D. Lgs. 626/1994 nei confronti dei quali i Comitati bilaterali di vario livello previsti dal presente accordo sono impegnati ad instaurare le opportune forme di raccordo.

3. ATTIVITA' DI CONCILIAZIONE DEI COMITATI PARITETICI

3.1. In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato Provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello Regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

Il ricorso deve essere trasmesso dalle parti interessate al Comitato Paritetico a mezzo lettera con ricevuta di ritorno e portato a conoscenza delle associazioni cooperative e delle organizzazioni sindacali che lo compongono.

Gli interessati potranno far pervenire per iscritto le proprie controdeduzioni ai destinatari di cui al precedente comma entro 30 giorni dalla data di presentazione.

Il comitato paritetico di primo grado esaurirà l'esame del ricorso entro e non oltre i successivi 30 giorni salvo l'eventuale proroga unanimemente decisa assumendo decisioni condivise dagli aventi diritto al voto, redigendo quindi verbale da portare a conoscenza delle parti interessate.

3.2. E' ammesso ricorso in secondo grado al Comitato Paritetico Nazionale se il Comitato di primo grado è a livello regionale, al Comitato Regionale se il Comitato di prima istanza è a livello provinciale, entro 30 giorni dalla decisione di primo grado.

3.3. I compiti di segreteria del Comitato Paritetico Regionale o Provinciale sono assolti nell'ambito del Coop-Form o dalle Associazioni cooperative firmatarie competenti per territorio.

3.4. Norma transitoria

L'opzione in merito al livello (provinciale o regionale) di costituzione del Comitato paritetico dovrà avvenire attraverso intese tra le parti firmatarie del presente accordo competenti per regione entro 30 giorni dalla firma dello stesso.

L'opzione sarà comunicata al Comitato Nazionale di cui al punto 2.1.

4. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

4.1. Nelle imprese cooperative le parti firmatarie del presente accordo, ai vari livelli di competenza, dovranno assumere le iniziative per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza entro 40 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo applicando le modalità di cui ai punti seguenti:

4.2. imprese cooperative oltre 15 lavoratori

Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse che occupano da 16 a 200 lavoratori il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti la RSU.

Laddove la contrattazione di categoria abbia previsto un numero di componenti le RSU superiore a quello dell'accordo del 13.9.1994, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a uno ma comunque sempre nell'ambito del numero complessivo dei componenti le RSU.

4.3. Nelle imprese cooperative o unità produttive delle stesse con più di 200 lavoratori, qualora la RSU risulti composta da tre lavoratori, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati nel numero di due tra i componenti delle RSU più 1 rappresentante eletto.

Ove la RSU risulti composta da un numero di lavoratori superiore a tre, i rappresentanti per la sicurezza saranno individuati tra i componenti la RSU.

ll numero dei rappresentanti sarà quello previsto dall'art. 18 comma 6 del D. Lgs. n. 626/1994.

4.4. Resta inteso che la contrattazione nazionale di settore potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dal citato art. 18, ma

sempre entro il numero di componenti la RSU, in relazione a specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi rilevabili anche dai Comitati paritetici aziendali o di categoria istituiti dalla contrattazione.

4.5. Nelle aziende di cui sopra all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati alla elezione della RSU medesima.

4.6. Ove la RSU sia già costituita, il/i nominativo del/dei rappresentanti per la sicurezza è/sono individuato/i dalla RSU tra i suoi componenti con successiva ratifica nella prima assemblea dei lavoratori.

4.7. In casi di RSU non ancora costituite ed operino ancora le RSA delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori con le procedure di cui ai successivi commi 4.10. e 4.11.. Il rappresentante così eletto rimane transitoriamente in carica fino alla elezione della RSU. Da quel momento trovano applicazione le norme stabilite dal presente accordo per le imprese nelle quali è presente la RSU (commi 4.2. e 4.6.).

4.8. In caso di dimissioni o di decadenza, il rappresentante per la sicurezza rimane in carica fino a nuova elezione da tenersi entro due mesi dalle dimissioni o dalla decadenza medesima.

I permessi retribuiti sono utilizzati in proporzione al periodo di esercizio della funzione di rappresentanza per la sicurezza.

4.9. In caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, il rappresentante o i rappresentanti per la sicurezza è/sono nominato/i mediante elezione a suffragio universale con le procedure di cui ai successivi punti 4.10. e 4.11..

4.10 procedure per la elezione o individuazione dei RLS

Per le imprese cooperative o unità produttive delle stesse, le Associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti concorderanno le iniziative idonee allo svolgimento delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale a scrutinio segreto con diritto di voto a tutti i lavoratori iscritti a libro matricola con eleggibilità limitata ai lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti validi espressi.

Prima dello svolgimento delle elezioni l'assemblea dei lavoratori nomina tra gli stessi il segretario del seggio elettorale che dopo lo scrutinio delle schede redige il verbale di elezione e lo comunica alla direzione della cooperativa.

Il/i rappresentante/i per la sicurezza così eletto/i durano nell'incarico per il tempo previsto dall'accordo 13.9.1994 sulle RSU o comunque fino alla decadenza della RSU.

4.11. La direzione della cooperativa, ricevuto il verbale di elezione, comunica al comitato paritetico provinciale o regionale, tramite l'associazione cooperativa di appartenenza, i nominativI dei lavoratori eletti.

4.12. Per quanto non previsto nel presente accordo in materia di elezione, si fa riferimento all'accordo interconfederale 13.9.1994 sulle RSU

5. PERMESSI PER AGIBILITA'

5.1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alle seguenti ore annue di permesso retribuito:

12 nelle imprese cooperative o unità produttive fino a 5 lavoratori;

30 nelle imprese cooperative o unità produttive da 6 a 15 lavoratori.

5.2. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, per l'espletamento dei compiti di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto a permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti per le RSU, pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Il predetto monte ore non viene utilizzato per gli adempimenti di cui ai punti b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 19.

5.3. La contrattazione nazionale di settore e quella aziendale prevederà l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza di quelle già riconosciute allo stesso titolo.

6. FUNZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 del d.lgs. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti modalità per lo svolgimento delle funzioni attribuite al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

6.1. accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro non dovrà intralciare il normale svolgimento delle attività produttive ed il suo esercizio, salvo casi di emergenza, sarà di volta in volta preventivamente segnalato alla direzione della cooperativa o della unità produttiva.

La visita ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante dei lavoratori può essere svolta insieme al responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza della cooperativa o ad un addetto da essa incaricato.

6.2. consultazione

La direzione della cooperativa dovrà svolgere la consultazione con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezzaa norma di legge con tempestività nei casi previsti dal d.lgs. 626/94.

In tale sede il rappresentante dei lavoratori può formulare proposte in materia.

Delle riunioni consultive sarà redatto verbale sottoscritto anche dal o dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il verbale dovrà riportare fedelmente i rilievi eventualmente espressi dalla rappresentanza dei lavoratori.

In mancanza della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, e in via transitoria fino alla sua istituzione, la consultazione potrà essere svolta con la rappresentanza sindacale aziendale delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

6.3. riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del D. Lgs. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può chiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

6.4. informazione e documentazione

Le informazioni e la documentazione fornite o date in visione dalla direzione della cooperativa alla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza hanno carattere assolutamente riservato ed esclusivamente connesso alla funzione esercitata.

In caso di ipotesi di violazione del segreto aziendale, la cooperativa può rivolgersi al comitato paritetico territoriale aprendo la conseguente controversia.

Il rappresentante per la sicurezza riceverà dalla cooperativa le informazioni e la documentazione aziendali di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19, avrà diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, tenuto presso l'unità produttiva e potrà richiedere ogni informazione e documentazione prevista dalla legge ed utile allo svolgimento dei propri compiti riguardanti l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

7. FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI (RL)

Le parti considerano essenziale la formazione ai fini di una efficace prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7.1. A tal fine, anche per iniziativa dell'Ente Bilaterale COOP-FORM Nazionale e di quelli regionali, potranno essere decisi opportuni pacchetti formativi anche finalizzati a specifiche realtà produttive nonchè ai rappresentanti nei comitati paritetici territoriali.

7.2. Per quanto riguarda l'art. 19 comma 1 lett. g) del D. Lgs. 626/1994, in via sperimentale si prevede un modulo di 32 ore di formazione di base per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Tale formazione deve comunque comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla legge;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione/protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

La metodologia didattica dovrà essere di tipo attivo, con esercitazioni pratiche, ed adeguata ai soggetti da formare.

7.3. La contrattazione nazionale di categoria potrà individuare ulteriori contenuti specifici della formazione e le relative ore aggiuntive, con riferimento ai propri comparti.

7.4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, dovrà comunque prevedere una integrazione della formazione.

8. PICCOLE IMPRESE COOPERATIVE

8.1. Nelle imprese cooperative o nelle unità produttive delle stesse fino a 15 lavoratori il rappresentante alla sicurezza può essere individuato in ambito aziendale o territoriale previo accordo a livello regionale da definirsi, da parte degli agenti contrattuali competenti, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo secondo le indicazioni di cui al punto 8.3. e seguenti.

8.2. rappresentanza aziendale

In caso di elezione, nelle singole cooperative od unità produttive della stessa fino a 15 lavoratori, del delegato dei lavoratori per la sicurezza, essa si svolgerà secondo le procedure e le modalità previste ai punti 4.10. e 4.11. del presente accordo.

Lo svolgimento delle elezioni sarà preceduto da una assemblea finalizzata ad offrire ai lavoratori le necessarie informazioni al riguardo (art. 18 D. Lgs. 626/94).

Le funzioni del delegato dei lavoratori, che dura in carica 3 anni, sono quelle richiamate al punto 6. del presente accordo, fatte salve le diverse disposizioni di legge per le piccole imprese in materia di riunioni periodiche.

Per la formazione vale quanto previsto al precedente punto 7.

8.3. rappresentanza territoriale

La istituzione del rappresentante territoriale alla sicurezza può configurarsi di area, di comparto produttivo o interaziendale secondo scelte da definirsi a livello regionale dagli agenti contrattuali competenti entro il termine di cui al punto 8.1..

8.4. Secondo tale intesa, da comunicare alle parti nazionali firmatarie del presente accordo, il rappresentante di cui al punto 8.3. potrà essere eletto o designato dai lavoratori delle cooperative interessate con modalità da stabilire dalle parti firmatarie.

8.5. In tale accordo gli oneri proporzionalmente connessi ai permessi per l'esercizio delle prerogative legislative e per la formazione del rappresentante di area, di comparto o interaziendale, per la sicurezza, saranno mutualizzati tra le cooperative interessate sotto forma di quantità retributive orarie per il numero dei dipendenti, anche in un ammontare convenzionale e tali quote, versate dalle predette cooperative, saranno accantonate in un apposito fondo costituito nell'ambito del COOP-FORM regionale e separatamente contabilizzate.

8.6. Oltre agli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa del rappresentante territoriale alla sicurezza saranno previsti nell'accordo anche quelli relativi alle attività dei comitati paritetici rivolte agli stessi rappresentanti.

8.7. L'accordo regionale stabilirà ogni modalità relativa al versamento delle quote ed alla tenuta del fondo da parte del COOP-FORM regionale tenendo conto della provenienza dei flussi per area, comparto merceologico o livello interaziendale.

Il COOP-FORM regionale informerà periodicamente il COOP-FORM nazionale dei flussi delle quote relative agli oneri di cui al punto 8.5..

8.8. L'accordo regionale definirà infine le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro ed alla documentazione, di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

8.9. La scelta delle rappresentanze dovrà essere comunicata al Comitato Paritetico territoriale da parte delle cooperative appena esso sarà costituito e comunque non oltre 45 giorni dalla data di firma del presente accordo.

9. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora ad opera delle OO.SS. firmatarie intervengano, nei settori di attività nei quali è presente la cooperazione, per analoghe imprese non cooperative, condizioni contrattuali riferite ad istituti analoghi meno onerosi di quelle stabilite nel presente accordo, le parti, a richiesta di una di esse, si incontreranno per assumere le opportune conseguenti determinazioni da rinviare a livello di settore.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI CGIL CISL UIL IN MERITO ALLA RAPPRESENTANZA TERRITORIALE ALLA SICUREZZA

In merito alla rappresentanza territoriale alla sicurezza riguardante comparti produttivi o gruppi aziendali categorialmente omogenei, CGIL CISL UIL dichiarano che per agente contrattuale competente deve intendersi il livello categoriale secondo l'orientamento nazionale di categoria, anche come definito dal CCNL.

Allegato 7

VERBALE DI ACCORDO SULLE MODALITA' DI FRUIZIONE DELLE FERIE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E DEI CONSORZI AGRICOLI

Il seguente verbale di accordo è stato siglato in data 16 luglio 2002 dalle segreteria nazionali di FAI, FLAI e UILA e dalle associazioni cooperative AGICA-AGCI, ANCA-Legacoop, Federagroalimentare-Confcooperative.

Verbale di accordo

Le parti

considerate

- le disposizioni contrattuali e legislative in materia di ferie;
- la posizione espressa dall'Inps in merito alla individuazione del momento per l'assolvimento degli obblighi contributivi;
- l'opportunità di evitare l'accumulo di ferie residue;

verificato che il CCNL del 16.07.2002 non prevede un termine ultimo per il godimento delle ferie;

convengono quanto segue:

- il termine entro il quale ferie devono essere fruite è stabilito nel trentesimo mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse;
- le ferie maturate nel corso dell'anno 2002 possono essere legittimamente fruite entro il 30.6.2005;
- eventuali residui di ferie relativi a periodi successivi al 31.12.2001 possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.

Allegato 8

Tabella "indennità di anzianità", patti e contratti collettivi previgenti L. 297/1982.

Disposizioni previste dai Patti Collettivi Nazionali di lavoro per i salariati fissi e operai agricoli, precedenti alla data del 16 agosto 1976, da applicarsi in mancanza di disposizioni previste in merito dai contratti collettivi provinciali e regionali preesistenti.

Patti collettivi	*N. giornate*	*Decorrenza*
PCNL 31. 7. 1951 (Artt. 27 e 31)	5	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 31. 7. 1951
PCNL 23.3.1960 (Artt. 27 e 31)	7	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 26. 3. 1960
PCNL 8.3.1963 (Artt. 29-36 e norma transitoria punto 3)	10	Dall'inizio dell'annata agraria in corso al 8. 3. 1963
PCNL 5.7.1967 (Artt. 31 e 39)	12 gg sino a 3 anni di anzianità; 14 giorni da 3 a 6 anni di anzianità; 16 giorni da 6 anni di anzianità in poi	Dal 11.11. 1967

Allegato n. 9

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

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

Premesso che:

l'art. 01, c.4. della legge n. 81/2006, al fine di determinare la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi agricoli unificati, rinvia all'art.1 della legge n. 389/1989 il quale stabilisce che essa "*non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi (…) ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo";*

con messaggio n. 18572 de 13 luglio 2010, l'INPS - a partire dai periodi contributivi relativi al 2006 - ha avviato un'operazione di confronto tra le retribuzioni imponibili denunciate all'Istituto e quelle previste dalla contrattazione collettiva per gli operai agricoli e florovivaisti;

da tali verifiche sono emerse differenze retributive - in molti casi di lievissima entità - derivanti principalmente da autonome interpretazioni da parte dell'INPS del complesso articolato contrattuale nazionale e di secondo livello, ed in particolare delle norme relative all'orario di lavoro ed agli aspetti economici del rapporto;

l'operazione ha generato un nutrito contenzioso amministrativo tuttora pendente presso i competenti organi dell'INPS, a seguito dei ricorsi presentati da numerose cooperative interessate;

le Parti sociali del settore agricolo, con l'Avviso comune del 24 gennaio 2012, hanno ribadito che, laddove la contestazione tragga origine da un'interpretazione delle disposizioni contrattuali, l'INPS è tenuto ad accertare preventivamente la reale volontà delle parti contrattuali, nel rispetto dei principi generali in materia di autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali e datoriali;

con nota n. 29/0003213/L dell'11/06/2012, il Ministero del lavoro, su richiesta dell'Istituto, ha precisato che per stabilire la retribuzione imponibile da assumere a base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali "*ciò che occorre interpretare è l'effettiva volontà del contratto collettivo, quando, in particolare, sembrerebbe consentire a talune condizioni la prestazione di attività*

lavorativa per un ammontare complessivo di ore inferiore a quello previsto dall'articolazione settimanale";

con successiva nota n. 29/0004067/L del 26/07/2012, lo stesso Ministero del lavoro ha affermato che "*la soluzione della questione a suo tempo evidenziata dall'INPS passa necessariamente attraverso un nuovo atto di autonomia collettiva con il quale, in sede di interpretazione autentica, venga chiarito il senso delle pertinenti disposizioni contrattuali (ad es. gli articoli n. 30,40 e 45 del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti, così come riferito dall'INPS)";*

l'art. 61 del CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative e consorzi agricoli del 28 giugno 2006 - il cui testo corrisponde integralmente all'art. 59 del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative e consorzi agricoli del 3 agosto 2010 – stabilisce: per gli operai agricoli, al primo comma, che *"L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata"* e, al secondo comma, che "*Nel caso di interruzione dovuta a causa di forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione";* per gli operai florovivaisti, al primo comma, che "*Le interruzioni dovute a causa di forza maggiore saranno considerate ai fini del recupero e della retribuzione solo nel caso che superino mezz'ora di lavoro complessivamente in un giorno*".

Considerato che è interesse delle Parti in epigrafe che:

- sia salvaguardata l'autonomia negoziale delle organizzazioni sindacali e datoriali agricole;
- siano adottate da parte degli enti previdenziali ed assistenziali e degli organi di vigilanza in materia di lavoro e previdenza interpretazioni delle norme contrattuali collettive coerenti con la reale volontà delle parti stipulanti, secondo le regole generali in materia di interpretazione dei contratti (art. 1362 del codice civile e seguenti) che impongono di tenere conto non solo del senso letterale delle parole ma anche del comportamento complessivo delle Parti, pur posteriore alla conclusione del contratto;

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti forniscono la seguente interpretazione autentica:

1. La determinazione dell'orario ordinario di lavoro, e dunque della relativa retribuzione, si ricava dal combinato disposto di diverse norme della contrattazione collettiva, a partire dagli articoli 22, 61 e 63 del CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative e consorzi agricoli del 28 giugno 2006 (i cui testi corrispondono integralmente o sostanzialmente agli articoli 22, 61 e 63 del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative e consorzi agricoli del 3 agosto 2010).

2. L'art. 61 del CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative e consorzi agricoli del 28 giugno 2006 (il cui testo corrisponde integralmente all'art. 59 del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti di cooperative e consorzi agricoli del 3 agosto 2010) deve essere interpretato nel senso che la durata della prestazione lavorativa può anche essere inferiore a quella ordinariamente prevista dall'art. 22 citato qualora intervengano

- calamità naturali, eventi eccezionali, condizioni atmosferiche o climatiche avverse (quali, a mero titolo di esempio, pioggia, neve, grandine, venti forti, temperature troppo alte o basse, etc.), anche riferite a eventi comprovati relativi a soci conferenti di prodotti agricoli;
- altri eventi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro o del lavoratore (quali, a mero titolo di esempio, fine lavori, impraticabilità del terreno, sopravvenuta indisponibilità o rottura di mezzi meccanici e/o attrezzature, permessi non retribuiti, etc.) che - non consentendo l'esecuzione dei lavori - ritardino l'inizio, ovvero anticipino il termine o comunque interrompano l'orario di lavoro normale.

Le interruzioni devono essere giustificate dalle causali sopra indicate e *coerenti in termini di durata; le stesse* non possono rappresentare fenomeni generalizzati.

4. Gli operai agricoli a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata, sulla base delle retribuzioni orarie definite dal contratto nazionale e di secondo livello, salvo che rimangano a disposizione del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo.

5. Restano salve le disposizioni in materia di orario e retribuzione contenute nei contratti di secondo livello.

FEDAGRI-CONFCOOPERATIVE	FLAI CGIL
LEGACOOP AGROALIMENTARE	FAI CISL
AGRITAL-AGCI	UILA UIL

Interpretazione autentica convenuta tra le parti il 3 agosto 2016

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.

Allegato 10

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:

1. 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.
2. Percentuale di prodotto riconosciuto idoneo da specifici disciplinari (indicatore per produzione ad esempio di formaggi in presenza di un consorzio con disciplinare).
3. 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.
4. 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:

1. 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.
2. 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;
3. 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";

4. 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.

b) 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.

c) 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.

ALLEGATO 11

MODELLO DI DICHIARAZIONE PER IMPRESA COOPERATIVA

La cooperativa …… ritiene inaccettabile ogni atto, prassi o comportamento che si configuri come mancato rispetto delle diversità e in particolare come molestia o violenza nel luogo di lavoro secondo quanto definito nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 firmato da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

Le discriminazioni, le molestie e le violenze sono quelle esercitate da uno o più superiori, da soci o da uno o più lavoratori o lavoratrici, anche con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Nel riconoscere il principio che la dignità degli individui non possa essere violata da simili atti o comportamenti e che vadano denunciate le discriminazioni, le molestie o le violenze subite sul luogo di lavoro, la cooperativa si impegna ad adottare opportune misure nei confronti degli autori dei comportamenti denunciati o accertati. La cooperativa s'impegna a valorizzare la Commissione aziendale sulle Pari Opportunità se esistente, quale sede in cui ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori enunciati nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020.

Nell'impresa cooperativa ……. tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata oltre che la professionalità la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza, civiltà e di reciproca correttezza.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

_____, __/__/____

_____

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Riferimento legislativo n. 1

Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Articolo 4 Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Riferimento legislativo n. 2

Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 - Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari

Articolo 1 Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresi' indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Articolo 2 Congedi per gravi motivi familiari

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonchè dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;

b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;

c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresi' negare il congedo per incompatibilità con

la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.
6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresi' essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonchè ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Articolo 3 Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.
4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del

presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

Articolo 4 Disposizioni finali e entrata in vigore

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.
2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.
3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.
Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Riferimento legislativo n. 3

Legge 3 aprile 2001 n. 142
Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore
(GU n. 94 del 23-4-2001)
Testo coordinato con le modifiche introdotte dall'articolo 9 della Legge 30/2003.

Art. 1 ***(Soci lavoratori di cooperativa)***

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

2. I soci lavoratori di cooperativa:
a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Art. 2 ***(Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa)***

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. L'esercizio dei diritti di cui

al titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Agli altri soci lavoratori si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della medesima legge n. 300 del 1970, nonché le disposizioni previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

Art. 3 ***(Trattamento economico del socio lavoratore)***

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:
a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;
b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera *a)*, mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

2-bis. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, possono corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'articolo 6.

Art. 4 ***(Disposizioni in materia previdenziale)***

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di tipo subordinato, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera *b)*, sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo, sentite le parti sociali interessate, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina recata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, secondo i seguenti criteri e principi direttivi:
a) equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da impresa;
b) gradualità, da attuarsi anche tenendo conto delle differenze settoriali e territoriali, nell'equiparazione di cui alla lettera *a)* in un periodo non superiore a cinque anni;
c) assenza di oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.

Art. 5 *(Altre normative applicabili al socio lavoratore)*

1. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751-*bis*, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera *a)*. La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario.

Art. 6 *(Regolamento interno)*

1. Entro il 31 dicembre 2004 le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:
a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi,

anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera *b)*, dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera *d),* forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Salvo quanto previsto alle lettere *d), e)* ed *f)* del comma 1 nonché all'articolo 3,comma 2-bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in *pejus* rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

2-bis. Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b),* della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Riferimento legislativo n. 4

Decreto legge 31-12-2007 n. 248
Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria

Articolo 7 - Disposizioni in materia di lavoro non regolare e di società cooperative, nonché in materia di contrattazione collettiva e in materia di contratti integrativi del personale delle fondazioni lirico-sinfoniche

4. Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3 comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

PREMESSA	
Protocollo preliminare d'intesa	
Protocollo per il socio lavoratore	
PARTE GENERALE	
Art. 1	Sfera di applicazione
Art. 2	Decorrenza, durata, procedure di rinnovo
Art. 3	Struttura ed assetto del contratto
Art. 4	Relazioni sindacali
Art. 4 bis	Appalti
Art. 5	Pari opportunità
Art 5-bis	Difesa della dignità della persona
Art. 6	Convenzioni
Art. 7	Ambiente e salute
Art. 8	Diritti sindacali
Art. 9	Formazione professionale
Art. 10	Occupazione
Art. 11	Contributo assistenza contrattuale
PARTE COMUNE	
Art. 12	Previdenza complementare e fondi integrativi
Art. 13	Lavoratori svantaggiati
Art. 13bis	Applicazione Legge 104/92
Art. 14	Mezzi di trasporto
Art. 15	Rimborso spese
Art.15-bis	Trasferimenti
Art. 16	Servizio civile
Art. 17	Cooperazione internazionale
Art. 18	Mense
Art. 19	Classificazione dei lavoratori
Art. 20	Indennità di alta professionalità
Art. 20bis	Indennità di cassa
Art. 21	Mansioni e cambiamenti di qualifica
Art. 22	Orario di lavoro e flessibilità
Art. 23	Lavoro a tempo parziale
Art. 24	Apprendistato
Art. 25	Contratto di inserimento (abrogato)
Art. 26	Contratto di somministrazione e lavoro
Art. 27	Riposo settimanale
Art. 28	Giorni festivi
Art. 29	Ferie
Art. 30	Congedi e permessi

Art. 30bis	Maternità
Art. 31	Permessi per formazione professionale
Art. 32	Permessi per recupero scolastico
Art. 33	Organizzazione del lavoro
Art. 34	13ma e 14ma mensilità
Art. 35	Cessione, trasformazione e successione di azienda
Art. 36	Anticipazione sul trattamento di fine rapporto
Art. 37	Risoluzione del rapporto di lavoro
Art. 38	Disciplina aziendale
Art. 39	Preavviso
Art. 40	Controversie individuali
Art. 41	Controversie collettive
Art. 42	Condizioni di miglior favore
Art.42-bis	Disposizioni finali

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 43	Assunzione
Art. 44	Periodo di prova
Art. 45	Quadri
Art. 46	Lavoro straordinario, festivo, notturno
Art. 47	Aspettativa
Art. 48	Retribuzione
Art. 49	Scatti di anzianità
Art. 50	Malattia ed infortunio
Art. 51	Previdenza ed assistenza
Art. 52	Previdenza ed assistenza per il part-time
Art. 53	Trattamento di fine rapporto

PARTE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Art. 54	Assunzione
Art. 55	Periodo di prova
Art. 56	Operai a tempo indeterminato e determinato
Art. 57	Riassunzione
Art. 58	Lavoro straordinario, festivo, notturno
Art. 59	Interruzioni e recuperi
Art. 60	Retribuzione
Art. 61	Scatti di anzianità
Art. 62	Malattia ed infortunio
Art. 63	Integrazione malattia ed infortunio
Art. 64	Cassa integrazione salari

Art. 65	Previdenza – Assegni per il nucleo familiare
Art. 66	Trattamento di fine rapporto
ALLEGATI	
1	Tabelle retributive
2	Accordo Interconfederale sulla rappresentanza – costituzione RSU 28 luglio 2015
3	Accordo per la costituzione delle RSU 6 agosto 2013
4	Protocollo relazioni industriali Cgil, Cisl, Uil e Centrali Cooperative 5.4.1990
5	Regolamento contributo assistenza contrattuale
6	Accordo per la determinazione del rappresentante per la sicurezza ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 626/1994
7	Accordo fruizione ferie
8	Indennità di anzianità
9	Accordo interpretativo su interruzioni e recuperi del 14 febbraio 2013
10	Linee guida per le erogazioni salariali di secondo livello nel settore rappresentato dal ccnl per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli
11	Modello di dichiarazione per impresa cooperativa
RIFERIMENTI LEGISLATIVI	
1	Art. 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
2	Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 - Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari
3	Legge 3 aprile 2001 n. 142 – articoli 1-6 – integrata da articolo 7 comma 4 Legge 28 febbraio 2008 n. 31
4	Decreto Legge 31 dicembre 2007 n. 248