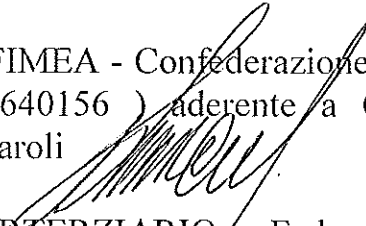
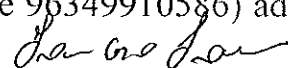


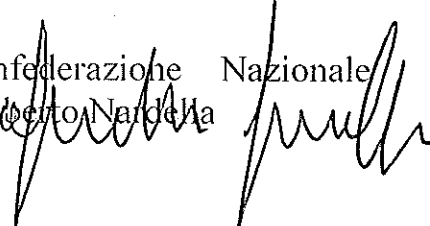
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER LE IMPRESE
COOPERATIVE DEL SETTORE AGRICOLO

L'anno 2013 il giorno due del mese di Luglio, in Roma

tra

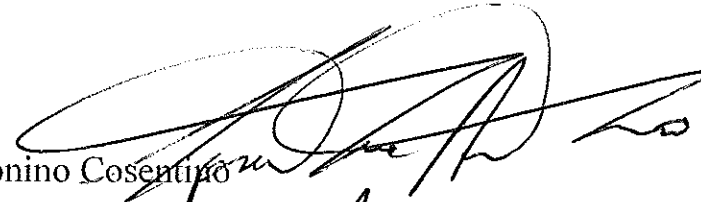
CONFIMEA - Confederazione italiana dell'Impresa e dell'Artigianato (Cod Fiscale 97480640156) aderente a CFC e rappresentata dal Dir. Generale Dr Diego Pizzicaroli 

FEDERTERZIARIO - Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana (Cod Fiscale 96349910586) aderente a CFC e rappresentata dal Presidente Avv Francesco Franco 

Con l'assistenza della Confederazione CFC , Confederazione Nazionale Federterziario Confimea, rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella 


e

UGL - Unione Generale del Lavoro

Sindacato Nazionale Agricoli e Forestali
rappresentato dal Segretario Nazionale Antonino Cosentino 

Federazione Nazionale Agroalimentare
rappresentata dal Segretario Nazionale Paolo Mattei 

Pres. della Federazione Agroalimentare Rolando Vicari 

assistiti dalla Segreteria Confederale UGL 

e la delegazione composta dai sindacalisti sigg: Guido Cordova Castellani, Antonio Galioto, Giulio Bartoli, Paola Napoleoni, Antonino Laudani, Emanuela Catania, Biagio D'agate , Antonio Borrata, Franco Arena, Arcangelo Ferrara e Carmela Scutifero.

PREMESSA

PROTOCOLLO PRELIMINARE D'INTESA SUL C.C.N.L. PER LE IMPRESE DEL SETTORE AGRICOLO

La UGL e CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro , - intendono valorizzare, nella gestione dei rapporti di lavoro, il metodo partecipativo e del confronto ai diversi livelli di contrattazione nazionale e di contrattazione integrativa. e con diversi strumenti con l'obiettivo di dare concreta attuazione ai principi costituzionali relativi ai rapporti economici per tutelare in maniera adeguata al contesto socio-economico sia i lavoratori dipendenti delle imprese Cooperative sia i soci lavoratori destinatari della normativa di cui all'art. 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e successive modifiche.

In relazione a tale comune e concorde convincimento le Parti convengono, pertanto, che l'accordo contrattuale nazionale definirà il quadro normativo ed economico riferito anche al socio lavoratore secondo i contenuti della normativa appresso specificata.

Le Parti, pertanto, concordano di regolamentare a livello nazionale il rapporto di lavoro tra imprese ed i lavoratori da esse dipendenti , mediante un contratto nazionale autonomo con inquadramento unico per quadri, impiegati ed operai che adegui, integri ed unifichi le normative rispetto alla peculiarità dell'impresa agricola, ivi comprese le materie che saranno oggetto di contrattazione territoriale integrativa.

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 aderenti alla CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC . 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 il valore di contratti integrativi.

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

Le OO.SS. stipulanti intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente Contratto, inoltre, si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano sia nei confronti del legislatore comunitario nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori stipulanti affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.



Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle cooperative di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.



Le parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le parti ritengono anche che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento alla azienda di tipo tradizionale quella cooperativa caratterizzata dalla figura del socio lavoratore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso.

Tale centralità riservata al socio lavoratore, infatti, garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

La prestazione svolta dal socio lavoratore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio.

Secondo l'art. 1, comma 3, della l. n. 142/2001, la attività lavorativa svolta dal socio lavoratore — nell'ambito di rapporti mutualistici e sulla base di previsioni di regolamento della cooperativa volte a definire la organizzazione del lavoro dei soci lavoratori — può comportare la instaurazione di un rapporto di lavoro «in forma autonoma o subordinata, o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali». Considerato che nel regime giuridico previgente veniva esclusa dalla giurisprudenza e dalla dottrina prevalenti la riconducibilità del lavoro del socio lavoratore a una forma di lavoro subordinato o autonomo, si tratta di una importante conferma della circostanza che qualunque attività umana può essere resa in ragione di un diverso titolo giuridico, in relazione sia alle intese contrattuali raggiunte tra le parti, sia alle modalità concrete di esecuzione della prestazione lavorativa. Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio lavoratore di cooperativa, oltre che in forma autonoma o subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322, secondo comma, cod. civ, in base al quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

La legge n.142/2001 chiarisce nettamente l'esistenza di due rapporti tra socio lavoratore e cooperativa: il rapporto associativo, da una parte, e il rapporto di lavoro, dall'altra. In particolare il rapporto di lavoro era inizialmente indicato

come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo. A seguito della riforma apportata dalla legge n.30/2003, il rapporto lavorativo del socio lavoratore è tuttavia ora da considerare «ulteriore», ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto. Il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa. Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci lavoratori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva ed incompleta della figura medesima perché essi concorrono:

- a) alla gestione dell'impresa;
- b) all'elaborazione di programmi di sviluppo;
- c) alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- d) alla realizzazione dei processi produttivi;
- e) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano ai rischi d'impresa e ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione
- f) 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.

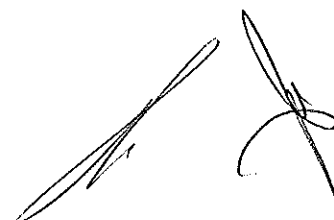
Fondamentale, in ogni caso, è il ruolo del regolamento interno (art. 6, l. n. 142/2001), che deve provvedere a disciplinare il regime in concreto applicabile ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalla cooperativa. Ogni cooperativa di lavoro deve infatti dotarsi di un regolamento ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 142/2001, in seno al quale debbono essere indicate e disciplinate le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve contenere il "richiamo" al CCNL applicabile. Il presente contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura e con le modalità previste dalla Legislazione vigente, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente parte integralmente del trattamento economico complessivo e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci lavoratori stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato.

Il regolamento diventa così un elemento fondamentale di organizzazione del lavoro. Uno strumento estremamente agile che consente di adattare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze della migliore organizzazione produttiva, nell'ottica del perseguimento dello scopo mutualistico.

Nel regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato la misura del compenso viene fissata assumendo come riferimento il valore medio praticato dal mercato per il luogo e la professione esercitata dal socio lavoratore autonomo. Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il regolamento. Si tratta, in sostanza, della validazione delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare ex ante l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto. La certificazione del regolamento deve essere espletata da specifiche Commissioni le quali sono istituite, ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro 21 luglio 2004 (articolo 8), presso le Province e presso gli Enti Bilaterali di Certificazione.

E' necessario esplicitare ai fini di un'appropriata stesura di predetto Regolamento che esso, ai sensi della Legge n.142/2001 – costituisce il documento fondamentale per l'attività della cooperativa anche ai fini del dettato del comma IV, art. 7 della legge n. 31/2008, ossia, "trattamenti economici complessivi " proporzionando lo stesso alla qualità e quantità del lavoro prestato.

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno funzione economica non capitalistica in quanto nella cooperativa non è il capitale a comandare ma il lavoro. Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori stipulanti si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.



INDICE

TITOLO I – PARTE GENERALE

ART. 1- Validità e sfera di applicazione del contratto

ART. 2- Decorrenza e durata

ART. 3- Regolamenti Aziendali

TITOLO II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

ART. 4- Livelli di contrattazione e materie

ART. 5- Procedure di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale e indennità di vacanza contrattuale

ART. 6- Procedure, tempi e durata della Contrattazione di II livello

TITOLO III- RELAZIONI SINDACALI

ART. 7- Sistemi di concertazione e di informazione

ART. 8- Commissione Paritetica Nazionale

ART. 9- Osservatorio Nazionale

ART. 10- Ente Bilaterale

ART. 11- Contributo di assistenza contrattuale

ART. 12- Ambiente e Salute

ART. 13- Pari opportunità

ART. 14- Appalti

ART. 15- Convenzioni

ART. 16- Dirigenti Sindacali

ART. 17- Permessi Sindacali delle R.S.U.

ART. 18- Diritto di affissione

ART. 19- Assemblea

ART. 20- Contributi sindacali

ART. 21- Compiti e funzioni delle R.S.U.

ART. 22- Composizione delle R.S.U.

TITOLO V- COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ART. 23- Commissione di conciliazione territoriale

ART. 24- Arbitrato irrituale

TITOLO VI- MERCATO DEL LAVORO

ART. 25- Mobilità e mercato del lavoro

ART. 25 bis - Trasferimenti

ART. 26- Formazione

ART. 27- Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e lavoratori svantaggiati

TITOLO VII- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 28- Classificazione del personale

ART. 29- Indennità di alta professionalità

ART. 29 bis - Indennità di cassa

ART. 30- Mansioni e cambiamento di qualifica

TITOLO VIII- ASSUNZIONE E TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 31- Assunzione

ART. 32- Documenti per l'assunzione

ART. 33- Periodo di prova

ART. 34- Apprendistato

ART. 35 – Contratto intermittente o a chiamata

ART. 36 – Contratto di lavoro a tempo parziale ed occasionale accessorio

ART. 37 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato e a termine

ART. 38 – Riassunzione

ART. 39- Contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato

TITOLO IX – ORARIO DI LAVORO

ART. 40 – Orario di lavoro

TITOLO X – LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO NOTTURNO- INTERRUZIONI E RECUPERI

ART. 41 – Lavoro ordinario notturno

ART. 42 – Personale con funzioni direttive

ART. 43 – Lavoro straordinario, festivo, notturno –decorrenza

ART. 44 – Interruzione e recuperi

TITOLO XI – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI

ART. 45 – Riposo giornaliero e settimanale – pause

ART. 46 – Festività

ART. 47 – Permessi retribuiti

ART. 48 – Diritto allo studio – permessi delle 200 ore

ART. 49 – Permessi non retribuiti

TITOLO XII – FERIE

ART. 50 – Ferie

ART. 51 – Determinazione del periodo di ferie

ART. 52 – Funzioni pubbliche elettive

TITOLO XIII – CONGEDI, ASPETTATIVA, SOSPENSIONE DEL LAVORO

ART. 53– Congedi retribuiti

ART. 54 – Aspettativa per gravi motivi familiari

ART. 55 – Congedo per matrimonio

ART. 56 – Servizio militare – servizio civile

ART. 57 – Congedo di maternità e paternità, permessi, normativa

ART. 58 – Divieto di licenziamento – dimissioni

ART. 59 – Ritiro patente

ART. 60 – Sospensione del lavoro

ART. 61 – Previdenza e Assistenza

TITOLO XIV – MALATTIE ED INFORTUNI

ART. 62 – Malattia e infortunio

ART. 63 – Integrazione malattia e infortunio operai

ART. 64 – Aspettative non retribuite per malattia professionale

ART. 65 – Norme di rinvio

TITOLO XV – PASSAGGI DI QUALIFICA

ART. 66 – Mansioni

ART. 67 – Trattamento economico – anzianità

TITOLO XVI – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 68 – Retribuzione

ART. 69 – Scatti di anzianità

ART. 70 – Mensilità supplementari

TITOLO XVII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 71 – Risoluzione del rapporto di lavoro

ART. 72 – Dimissioni

ART. 73 – Preavviso

ART. 74 – Indennità sostitutiva del preavviso

ART. 75 – Trattamento di fine rapporto

ART. 76 – Cessione, trasformazione e successione di azienda

TITOLO XVIII – DOVERI DEL PERSONALE E CODICE DISCIPLINARE

ART. 77 – Comportamenti in servizio

ART. 78 – Controversie individuali

ART. 79 – Controversie collettive

ART. 80 – Condizioni di miglior favore

ART. 81 – Ritardi e assenze

ART. 82 - Comunicazione mutamento domicilio

ART. 83 – Esempificazione dei Provvedimenti disciplinari

ART. 84 – Codice disciplinare

TITOLO I - PARTE GENERALE

ART 1- VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto, fermo quanto in materia previsto dal protocollo preliminare di intesa, disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente da imprese agricole, ovverosia quadri, impiegati, tecnici, operai agricoli e florovivaisti, nonché del personale dipendente dalle imprese cooperative che alla data del presente accordo applicano, di fatto o per pattuizione, un contratto collettivo del settore agricolo. A tal fine, CONFIMEA, FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC, nell'ambito dei rapporti di reciproca collaborazione, si impegnano a promuovere l'applicazione del presente contratto fra le cooperative associate, senza che da ciò possa derivare a suo carico alcuna responsabilità di carattere contrattuale.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione .

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le O.O.S.S. stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate 'ad personam'.

CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC, nell'ambito dei rapporti di reciproca collaborazione, si impegnano a promuovere l'applicazione del presente contratto fra le aziende associate, senza che da ciò possa derivare a suo carico alcuna responsabilità di carattere contrattuale.

CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC. si impegnano altresì a non promuovere e a non favorire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, azioni intese a portare all'applicazione di altro CCNL di riferimento,

Le Parti si impegnano a recepire all'interno del presente CCNL quanto eventuali innovazioni normative o accordi interconfederali dovessero stabilire in materia di soci-lavoratori, ferma l'applicabilità del presente CCNL ai fini della determinazione del trattamento economico minimo spettante al socio-lavoratore il cui contratto di lavoro, ulteriore rispetto al contratto sociale ex art. 9 Legge 14 febbraio 2003 n. 30, si atteggi quale lavoro subordinato.

Il presente contratto, ha efficacia in tutto il territorio nazionale.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 2 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata triennale, decorre pertanto dal 01/06/2013 e scade il 31/05/2016 sia per gli aspetti normativi che retributivi, salvo che per le norme per le quali sia prevista apposita decorrenza e durata.

Ad un anno di vigenza del presente CCNL le parti si incontreranno per verificare l'applicazione dello stesso.

ART. 3 - REGOLAMENTI AZIENDALI PER I SOCI LAVORATORI

In considerazione del fatto che il socio lavoratore intrattiene con la cooperativa un rapporto associativo, in forza del quale egli partecipa responsabilmente ai risultati economici e al rischio d'impresa, contribuendo con la propria attività lavorativa all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, i regolamenti aziendali relativi ai rapporti di lavoro con i soci cooperatori possono prevedere per costoro condizioni di lavoro diverse, ma complessivamente non peggiorative, rispetto a quanto previsto dagli istituti contrattuali del presente CCNL e/o maggiorazioni retributive nel corso dell'esercizio sociale.

Fermo quanto sopra previsto, e fatte salve le prerogative statutarie, le parti convengono che il trattamento economico complessivo minimo per il socio della cooperativa è quello previsto dal presente CCNL.

L'esercizio dei diritti di cui al titolo III ("Dell'attività sindacale) della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato dal presente CCNL.

TITOLO II - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

ART 4 - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E MATERIE

Le parti convengono che la contrattazione viene effettuata esclusivamente su due livelli: nazionale per il primo livello ed integrativo decentrato per il secondo.

a) Il contratto nazionale

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro; esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

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.

b) Contrattazione decentrata di 2° livello

Le parti, su richiesta di una di esse, in presenza di un'estesa articolazione produttiva territoriale nella cooperazione agro-alimentare, potranno attivare livelli di contrattazione territoriale (regionale, interprovinciale, provinciale) finalizzati all'informazione ed al 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 del settore.

c) Contrattazione di settore merceologico, consortile o di gruppo

La contrattazione a livello di settore merceologico o aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL medesimo.

Il secondo livello di contrattazione è di competenza della R.S.U/R.S.A. unitamente all' Organizzazione Sindacale stipulante competente per livello.

Le erogazioni retributive derivanti da accordi a livello di settore merceologico o aziendale o consortile sono strettamente correlate 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 cooperative dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima.

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 dei particolari regimi 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 C.C.N.L., 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 prevedranno, 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) 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 secondo livello dal presente CCNL sono esclusivamente le seguenti:

- I. 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;
- II. Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- III. 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;
- IV. 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;
- V. Definizione nel contratto di 2° livello di modalità di applicazione della L. 108/1990 in materia di licenziamenti individuali;
- VI. Indennità sostitutiva straordinario impiegati;
- VII. Individuazione nel contratto di 2° livello delle fasi lavorative;
- VIII. Determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore-accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di consorzio;
- IX. Definizione nel contratto di 2° livello delle modalità e del periodo di pagamento delle retribuzioni;
- X. 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;
- XI. Definizione a livello territoriale di criteri di precedenza per riassunzione di manodopera e gestione normativa sulla riassunzione;
- XII. Disciplina mediante norme del contratto di 2° livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore;
- XIII. Inquadramento delle mansioni non esemplificate nei profili;
- XIV. Definizione al 2° livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 40 e le relative modalità di utilizzazione;
- XV. Definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei patronati sindacali nelle aziende;
- XVI. Esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione -convenzioni- organici aziendali anche degli OTD;
- XVII. Promozione a livello territoriale di casse extra legem per integrazione trattamento economico malattia ed infortunio sul lavoro;
- XVIII. Indicazioni a livello territoriale o aziendale per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 12;
- XIX. Pari opportunità uomo-donna secondo quanto previsto dalle norme di legge;
- XX. Quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge 20 maggio 1970 n. 300 "Statuto dei lavoratori";
- XXI. Erogazioni economiche strettamente correlate 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 dispongono nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa medesima; per i consorzi tali erogazioni potranno essere

collegate ai risultati delle cooperative associate. Tali erogazioni devono rispondere alle caratteristiche di cui al comma 3 della lettera c) del presente articolo;

XXII. L'assistenza sanitaria integrativa;

XXIII. Altre materie espressamente demandate alla contrattazione aziendale dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

XXIV. Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

ART.5 – PROCEDURE DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

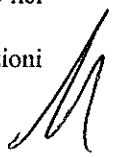
Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

a1) disdetta di una delle parti: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o a mezzo di posta certificata;

a2) invio della piattaforma da parte dell'Organizzazione Sindacale stipulante: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. o a mezzo di posta certificata;

a3) inizio della trattativa tra le parti: almeno 3 mesi prima della scadenza.

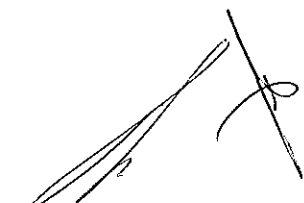
Durante i tre mesi antecedenti, qualora il negoziato si apra nel rispetto dei termini previsti al comma precedente e nel mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui alla lettera a2), la disposizione 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 nella sua globalità s'intenderà successivamente prorogato di un anno e così di anno in anno.

Le parti si danno atto che, a decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, nel caso di presentazione della piattaforma nel limite di tempo di cui alla lettera a2), qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, a tutti i lavoratori dipendenti sarà corrisposto un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale elemento sarà pari al 25% del tasso annuo programmato di inflazione, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 40% del tasso di inflazione programmato. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.



La violazione delle disposizioni di rinnovo di cui sopra comporta, come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, rispettivamente l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine di decorrenza dell'indennità di vacanza contrattuale.

L'indennità di vacanza contrattuale, eventualmente erogata, e specificamente indicata in busta paga con la voce "indennità di vacanza contrattuale", cesserà dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto.

ART. 6- PROCEDURE, TEMPI E DURATA DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata triennale e si svolge una sola volta nel periodo di vigenza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le richieste di stipula del contratto integrativo devono essere presentate almeno quattro mesi prima della data di scadenza prevista per gli effetti dell'accordo stesso, per consentire l'apertura delle trattative nei successivi 30 giorni.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente dalla presentazione delle richieste al termine dei 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di secondo livello, ciascuna delle parti può chiedere la mediazione da parte, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali e/o sub-regionali o di settore merceologico. A tal fine, le strutture territoriali competenti si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire e/o gestire la controversia interpretativa o l'esercizio della contrattazione decentrata.

Per la durata della procedura di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

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

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

ART. 7 - SISTEMI DI INFORMAZIONE E DI CONCERTAZIONE

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le

componenti contrattuali.

Le parti inoltre convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

Le sedi di informazione e concertazione sono le seguenti:

A) Livello Nazionale

Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno per:

- valutare l'andamento del settore,
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;
- valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

B) Livello Regionale

Di norma annualmente, entro il primo semestre, su richiesta dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente contratto, CONFIMEA, FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC fornirà informazioni relativamente ai programmi che comportano nuovi insediamenti o processi di mobilità dei lavoratori, nonché sugli andamenti occupazionali e sulla struttura della occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile e sui processi di esternalizzazione.

Il suddetto incontro verterà anche sull'opportunità di:

- raccordare la presenza e lo sviluppo della cooperazione distributiva con i programmi degli enti pubblici territoriali e con le necessità complessive del settore distributivo nel territorio, in una prospettiva riformatrice, mettendo in atto iniziative reciproche volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono tale sviluppo;
- assumere eventuali iniziative presso la Pubblica Amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente CCNL.

In occasione di prevedibili provvedimenti legislativi e/o amministrativi relativi agli orari degli esercizi commerciali le parti interessate concorderanno incontri specifici prima dell'adozione dei provvedimenti da parte dell'autorità

competente.

Le parti si danno atto che qualora il diritto di informazione, per la qualità e la dimensione delle materie, interessi più Regioni, il confronto avverrà fra le stesse parti stipulanti il presente CCNL.

C) Livello Aziendale

Di norma annualmente, verranno fornite, entro il primo semestre e su richiesta, alle R.S.U./ R.S.A. di cui all'art. 21, adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli Enti Pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

E' demandato alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare la tipologia di azienda in cui il sistema delle informazioni debba essere praticato a livello di azienda o consorzio, secondo le modalità previste dal presente articolo.

Inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle R.S.U./ R.S.A.

ART. 8 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione opererà al fine di assicurare il rispetto delle intese intercorse, esaminando tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti e di singole clausole del contratto, con esclusione della materia delle sanzioni disciplinari. Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le parti stipulanti il presente contratto.

Salvo quanto previsto all'art. 9 che segue, la Commissione, eventualmente in apposita sottocommissione, individuerà altresì figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica e/o organizzativa di particolare rilevanza. Svilupperà inoltre l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle parti stipulanti del presente contratto eventuali proposte di aggiornamento.

Alla Commissione potranno rivolgersi, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno o con posta certificata, l'Organizzazione Sindacale locale e/o le cooperative aderenti all'Associazioni Nazionale tramite le Associazioni territoriali di competenza, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata o della posta certificata di cui al comma precedente e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. La Commissione,

prima di deliberare, potrà convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza, da notificare a tutte le parti interessate

Le funzioni di segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza, da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.

In caso di mancato accordo, la Commissione potrà richiedere, con decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra, le Parti concordano di incontrarsi nei sei mesi successivi alla stipula del C.C.N.L. per definire uno specifico regolamento per il funzionamento della Commissione e per l'individuazione dei modi più efficaci per supportarne l'attività con le necessarie risorse tecniche e finanziarie.

ART. 9 - OSSERVATORIO NAZIONALE

Al fine di raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto specificati, le parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale, concordando di incontrarsi nei sei mesi successivi alla stipula del C.C.N.L. per definire uno specifico regolamento per il suo funzionamento e per l'individuazione dei modi più efficaci per supportarne l'attività con le necessarie risorse tecniche e finanziarie.

L'Osservatorio avrà competenza e costituirà la sede per:

- I) confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito alla evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
- II) realizzare una informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema distributivo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
- III) analizzare la struttura del settore della distribuzione nonché quella della occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento;
- IV) seguire l'andamento della occupazione femminile e acquisire conoscenze adeguate alla specificità della materia, promuovendo attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive volte a concretizzare le pari

opportunità;

V) rilevare eventuali problematiche derivanti dall'inserimento in azienda di lavoratori extracomunitari, tossicodipendenti, etilisti e portatori di handicap ed individuare le iniziative che possono concorrere alla loro risoluzione;

VI) sviluppare una analisi generale dei fabbisogni formativi del settore;

VII) svolgere indagini ed approfondire lo stato delle relazioni sindacali anche a livello europeo, l'evoluzione e gli esiti della contrattazione collettiva del settore, esaminando le dinamiche contrattuali nel complesso della distribuzione commerciale e quelle del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e ;

VIII) seguire lo sviluppo del lavoro interinale nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali e dei lavori atipici;

IX) sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione nella distribuzione commerciale e cooperativa in Italia e in Europa e sul dialogo sociale europeo.

X) ricevere dalle organizzazioni territoriali, gli accordi realizzati a livello aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL.

A livello nazionale si effettueranno degli incontri al fine di monitorare le politiche del lavoro, nonché le iniziative formative svolte per la categoria dei Quadri mediante il coinvolgimento di una rappresentanza degli stessi. L'Osservatorio Nazionale istruisce su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con riferimento a sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, dell'organizzazione del lavoro, dell'innovazioni tecnologiche e delle altre materie affidate dalle parti.

Tutte le elaborazioni e le proposte della sezione dell'Osservatorio Nazionale saranno presentate nel corso di un apposito incontro alle parti stipulanti il CCNL per consentire, anche attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo, l'eventuale inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto, ivi compresa l'individuazione di nuove figure professionali.

Le parti convengono di effettuare una prima verifica sullo stato di funzionamento e sulla realizzazione delle attività dell'Osservatorio a conclusione del primo biennio di vigenza del presente CCNL.

ART. 10 –ENTE BILATERALE(EBIGEN)

Le parti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto di lavoro, convengono di usufruire di un organismo denominato EBIGEN il quale sia in grado di partecipare, attraverso le necessarie progettualità, ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione.

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite una contribuzione dello 0,25% calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,05%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,25% della retribuzione lorda di paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote all'Ente Bilaterale Nazionale l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata a.r. all'Ente Bilaterale Nazionale.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile dal costo previsto per l'assistenza contrattuale di cui all'articolo 11, che provvederanno a versare in un'unica soluzione appena le parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'ente esattore. Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso sono a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazioni professionali in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato ;
- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;

- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- la funzione certificatoria dei regolamenti interni, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;
- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;
- lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

ART. 11 - CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le aziende associate alle parti stipulanti e i lavoratori loro dipendenti sono tenuti a versare a favore delle Associazioni stipulanti il C.C.N.L. un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

L'entità di tale contributo viene fissata nello 0,50% del minimo contrattuale nazionale conglobato.

Le modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite dalla commissione paritetica di cui all'art. 8 .

ART. 12 – AMBIENTE 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 un 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 della 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 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 dello 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 .

A tale 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 e 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. 48 del presente CCNL, nell'arco del biennio, con facoltà di cumularle anche in 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 D.Lgs 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;

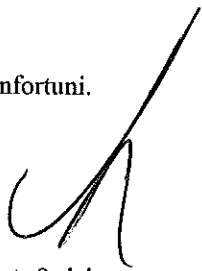
- Adotteranno le misure idonee a migliorare l'ambiente di lavoro ed a prevenire le malattie e/o infortuni;

- 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 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.



ART. 13-PARI OPPORTUNITA'

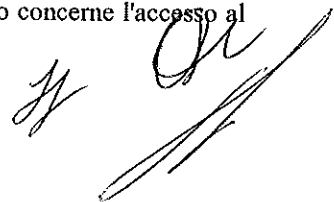
Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, nel quadro dei programmi dell'osservatorio previsto dall'art. 9 del presente C.C.N.L., in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/1984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna (Legge n. 125/1991 e 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. 9 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 CONFIMEA, FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC

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. 635/1984, 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 200 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. 14- 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'art. 7 del presente CCNL al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione.

Le aziende appaltanti devono inserire nei contratti con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della Legge 142/2001, anche per quanto riguarda l'adozione di un regolamento interno sulla tipologia dei rapporti da attuare con i soci lavoratori ai sensi dell'articolo 6 della stessa Legge 142, nonché il rispetto dell'articolo 7 comma 4 della Legge 31/2008.

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

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda potranno usufruire dei servizi previsti per i lavoratori dell'azienda

appaltante con opportune intese tra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

ART. 15- 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 l'Organizzazione Sindacale stipulante 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 38. 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 lo 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 102 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. 16 - DIRIGENTI SINDACALI

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dell'Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente contratto;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite, ai sensi degli artt. 19 e 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e che risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie dell' Organizzazione predetta;
- c) della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita in luogo della R.S.A., nelle aziende che, nell'ambito dello stesso Comune, occupano più di sei dipendenti.

L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di

appartenenza per iscritto, con lettera raccomandata, all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

ART. 17 - PERMESSI SINDACALI DELLE R.S.U.

I componenti dei Consigli o Comitati nazionali, regionali e territoriali di cui alla lettera a) del precedente articolo hanno diritto ai necessari permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 11 ore mensili, nelle aziende con un numero di dipendenti superiore a cinque.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi o convegni di natura sindacale, in misura non superiore ad otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al precedente comma devono darne comunicazione per iscritto al datore di lavoro almeno tre giorni prima per il tramite dei competenti organismi dell'Organizzazione Sindacale stipulanti del presente contratto.

I componenti delle R.S.A/R.S.U. di cui alla lettera b) e c) del precedente articolo hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura pari ad 8 ore mensili, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti, e pari ad un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle imprese che occupano più di 200 dipendenti.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente, devono darne comunicazione per iscritto al datore di lavoro almeno 2 giorni prima, tramite i competenti organismi dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente contratto.

ART.18 - DIRITTO DI AFFISSIONE

E' consentito all'Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma delle responsabili e dei responsabili del Sindacato medesimo, in ossequio al disposto di cui agli artt. 25 e 35 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione aziendale.

ART. 19- ASSEMBLEA

Nelle unità produttive nelle quali siano occupati più di quindici dipendenti, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 15 ore annue, per le quali verrà corrisposto un retribuzione pari a quella delle ore di permesso usufruito solo in caso di svolgimento dell'assemblea durante l'orario di lavoro. Il rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei

contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 3, D.L. n. 318 del 14.6.96, convertito con modificazione in legge n. 402, il 29.7.96.

Le riunioni sono indette dall'organizzazione sindacale aziendale 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.

ART. 20 - CONTRIBUTI SINDACALI

Le parti convengono che la cooperativa provvederà alla trattenuta del contributo associativo-sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'impresa dovrà versarla.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega, che la revoca della stessa, devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alla Organizzazione Sindacale stipulante del presente contratto.

Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il 10° giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'Organizzazione Sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.

La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alla Organizzazione Sindacale.

ART. 21 - R.S.U. COMPITI E FUNZIONI DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'Organizzazione Sindacale e dell'Associazione Nazionale delle Cooperative stipulanti il presente contratto, svolgono, unitamente alle Associazioni di appartenenza, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali dell'Organizzazione Sindacale.

ART. 22 - COMPOSIZIONE SPERIMENTALE DELLE R.S.U.

In via sperimentale nelle unità produttive che occupano più di 5 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria è composta come segue:

- a) da 5 a 75 dipendenti – 3 rappresentanti
- b) da 76 a 150 dipendenti- 4 rappresentanti
- c) da 151 a 200 dipendenti- 5 rappresentanti
- d) da 201 a 300 dipendenti- 8 rappresentanti
- e) da 301 a 600 dipendenti- 10 rappresentanti
- f) da 601 a 900 dipendenti- 12 rappresentanti

Nelle unità produttive che occupano più di 900 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 1 rappresentante ulteriore ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno, su richiesta, prima della scadenza del presente contratto per verificare la possibilità di consolidamento della sperimentazione di cui al primo comma.

I nominativi dei lavoratori che costituiscono le RSA e le RSU saranno comunicati con lettera all'azienda, all'organizzazione provinciale delle cooperative a cui l'azienda aderisce e alla Organizzazione sindacale territoriale.

TITOLO IV- COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ART. 23 - COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE TERRITORIALE

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs 31/3/98 n. 80 e dal D.Lgs 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale presso le parti stipulanti il presente contratto, ovverosia CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC o l'Organizzazione Sindacale territoriale.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per CONFIMEA, FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC, da un rappresentante designato dalle congiuntamente dalle Associazioni Nazionali stipulanti;
- b) per i dipendenti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale territoriale stipulante il presente

contratto.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale stipulante del presente contratto. La comunicazione della richiesta non interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC, ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori, deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax o con posta certificata, consegna a mano in duplice copia o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione di conciliazione provvederà, entro 15 giorni, alla convocazione delle parti fissando il giorno, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs n. 80/98.

Il termine previsto dall'art. 37 del D.Lgs n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte di CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c, come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve:

- a) contenere il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia;
- b) attestare la presenza dei rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale e di CONFIMEA , FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC, le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- c) attestare la presenza delle parti, personalmente comparse o correttamente rappresentate,
- d) contenere le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- e) contenere le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c., come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. n. 80/98 e dal D.Lgs. n. 387/98, in sede di Commissione di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

L'impresa o il lavoratore interessato, qualora non intenda avvalersi della procedura di conciliazione di cui al presente articolo, anche tramite e con l'assistenza delle organizzazioni stipulanti il presente accordo, può promuovere il tentativo di conciliazione di cui agli artt. 410 e 411 del c.p.c, dinanzi alla competente commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

ART. 24 - ARBITRATO IRRITUALE

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 23 del presente contratto o all'art. 410 c.p.c, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973 n. 533, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata all'altra parte, attraverso l'Organizzazione Sindacale stipulante del presente contratto. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale, con dichiarazione scritta da inviare alla controparte ed alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti, ovvero uno congiuntamente da [redacted] CONFIMEA, FEDERTERZIARIO e CONFEDERAZIONE CFC e uno dall'Organizzazione Sindacale territoriale, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali o, in difetto, dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono essere gli stessi membri eletti quali componenti la commissione di conciliazione territoriale di cui al precedente articolo 23.

Il Presidente del Collegio provvede a fissare, entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e l'audizione di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412-quater c.p.c.

TITOLO V- MERCATO DEL LAVORO

ART. 25 - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

In conformità con gli obiettivi di cui al presente titolo le parti, allo scopo di consentire alle aziende di soddisfare le proprie esigenze organizzative e produttive rivolte a salvaguardare e sviluppare la loro competitività e di dare al tempo stesso un contributo positivo all'occupazione, riconoscono l'opportunità di utilizzare le occasioni offerte dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in tema di apprendistato, di contratti a tempo determinato e di lavoro a tempo parziale e dei contratti intermittenti nell'ambito della contrattazione degli organici e dell'organizzazione del lavoro.

Le parti, nel convenire sulla possibilità che a livello aziendale siano stipulati accordi specifici, che utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario, s'impegnano altresì a ricercare congiuntamente, con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

ART. 25 BIS – TRASFERIMENTI

La comunicazione del trasferimento deve essere fatta per iscritto al lavoratore, ed inviata per conoscenza alle RSU/RSA, con largo 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 documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento del suo nucleo familiare 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. 26 - FORMAZIONE

Le parti ritengono che la valorizzazione delle risorse umane rivesta importanza strategica ai fini dell'occupazione e Convengono che la formazione professionale rivolta all'acquisizione di cultura e conoscenze adeguate anche in relazione alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile negli attuali processi di innovazione, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le Parti ritengono che i principali obiettivi della formazione consistono nel porre i lavoratori in condizioni di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dalle trasformazioni tecnologiche e organizzative delle imprese, soddisfacendo alle necessità di aggiornamento professionale dei lavoratori facilitandone il loro reinserimento dopo eventuali periodi di aspettativa previsti dal presente CCNL e dalle norme di legge.

Le Parti concordano che la realizzazione di quanto sopra è demandata al confronto aziendale per la elaborazione di programmi e attività formative. In sede aziendale saranno valutati i programmi ed i progetti formativi nonché le possibilità di sperimentare le iniziative proposte dai comitati paritetici nazionali. A tal fine le cooperative presenteranno annualmente i programmi formativi in essere, elaborati secondo le finalità del presente articolo, corrispondenti ai fabbisogni rilevati nel quadro della propria politica di valorizzazione delle risorse umane. Modalità, criteri, finalità e risultati di tali programmi formeranno oggetto di valutazione comune tra le parti. La definizione dei programmi esecutivi e la scelta dei docenti sono di competenza aziendale.

Qualora le parti convengano di far ricorso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, compresi quelli del Dialogo Sociale per la formazione iniziale e continua, i programmi e i progetti esecutivi saranno concordati tra le parti stipulanti ai vari livelli di competenza.

Per i progetti di cui al precedente punto le parti si incontreranno a scadenze concordate per valutare gli eventuali interventi necessari e l'eventuale costituzione di Fondo per la formazione continua stipulato dalle OO.SS. sottoscrittrici del presente contratto. A conclusione del singolo programma formativo le parti si incontreranno per la valutazione complessiva.

ART. 27 - LAVORO DEI SOGGETTI AVENTI DIRITTO AD ASSUNZIONE OBBLIGATORIA E LAVORATORI SVANTAGGIATI

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni vigenti in materia.

Al riguardo le parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nelle strutture aziendali, nell'ambito delle possibilità tecnico-organizzative di queste, degli invalidi e dei portatori di handicap in funzione della loro capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie, anche su segnalazione e partecipazione delle R.S.U./ R.S.A.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30 marzo 1971 n. 118. Su tale punto le parti convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la massima sensibilità.

Inoltre in sede aziendale le parti promuoveranno incontri specifici per esaminare le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro. In questo quadro le parti si adopereranno per individuare interventi atti a superare le "barriere architettoniche" compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative. Allo scopo verranno anche attivate idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

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 n. 104/92 ai lavoratori a tempo indeterminato che abbiano a carico familiari portatori di handicap

bisognosi d'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.

TITOLO VI – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART.28 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

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

Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 68 e seg.

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

I profili 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.

In sede di stipulazione dei contratti di II 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.

Le parti si danno atto che non devono derivare oneri per le imprese anche per effetto della contrattazione di II livello.

In relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle professionalità dei lavoratori che il settore delle imprese cooperative agricole sta evidenziando, le parti concordano sulla necessità di approfondire adeguatamente la materia della classificazione del personale aggiornandola alle nuove e future esigenze del settore.

A tale fine le parti convengono di incaricare la Commissione paritetica indicata all'articolo 8 con il compito di studiare un sistema di classificazione dei lavoratori idoneo a meglio rappresentare le esigenze di sviluppo della professionalità in rapporto alla domanda in tal senso espressa dalle imprese cooperative del settore. Il sistema dovrà essere tale da

assicurare un quadro di riferimento certo per le imprese.

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

La classificazione attuale è suddivisa in tre aree: area impiegati e quadri, area operai, area dei lavoratori non professionalizzati.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

a) AREA IMPIEGATI E QUADRI

Gli impiegati agricoli si classificano in sei livelli, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere di iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione ed apporto di iniziativa.

PRIMO LIVELLO

Declaratoria:

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 primo livello il Direttore del Centro elaborazione dati.

Rientrano nel primo 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 primo 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 primo 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.

SECONDO LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, alle dirette dipendenze del datore di lavoro, o del dirigente o del direttore, senza autonomia di concezione, 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.

TERZO LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, in esecuzione delle disposizioni loro impartite e, quindi, senza autonomia di concezione e 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.

Profili:

Sottoagenti - contabili - impiegati amministrativi o commerciali - aiuto enologo - corrispondente in lingue estere.

QUARTO LIVELLO

Declaratoria:

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che, 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.

Profili:

Addetti ai servizi amministrativi, commerciali o ai reparti - Assistenti - Operatori CED - Disegnatori tecnici - Magazzinieri, anche di aziende vitivinicole, cioè gli impiegati cui è affidata la responsabilità del 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.

QUINTO LIVELLO

Declaratoria:

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

Profili:

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

SESTO LIVELLO

Declaratoria:

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

Profili:

Uscieri - Fattorini - Commessi.

QUADRI

In esplicita applicazione contrattuale della legge n. 190 del 13.5.85 (riconoscimento dei Quadri) le parti concordano d'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 d'assunzione di responsabilità, autonomia, capacità innovative e attitudine a lavorare per obiettivi globali ed integrati.

Le parti concordano che i profili sopra riportati vadano individuati di norma nell'ambito del primo e secondo livello impiegati, fermo restando tuttavia, in particolare per il secondo 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 e attitudine all'aggiornamento;
- capacità gestionali in riferimento alla programmazione ed al controllo;
- capacità di sovrintendenza e coordinamento delle risorse affidategli;
- capacità di promuovere e gestire le innovazioni;
- 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 ed in relazione agli specifici contenuti professionali e sulla scorta di una dotazione operante tramite i criteri suesposti.

Tale indennità, legata allo svolgimento delle funzioni di Quadro, a decorrere dall'1.7.02 sarà pari ad un minimo di € 155 mensili per i Quadri di 1° livello e ad un minimo di € 103 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 relativa a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

b) AREA OPERAI

Operai agricoli

Gli operai agricoli si classificano come segue:

- a) *Specializzati "super"*: sono operai specializzati "super" i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio "specializzato";
- b) *Specializzati*: sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati "super";
- c) *Qualificati "super"*: sono operai qualificati "super" i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione;
- d) *Qualificati*: sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa;
- e) *Comuni*: sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Corrispondentemente i lavori che ricorrono nelle aziende agricole si classificano in:

- 1) lavori propri dei lavoratori specializzati "super";
- 2) lavori propri dei lavoratori specializzati;
- 3) lavori propri dei lavoratori qualificati "super";
- 4) lavori propri dei lavoratori qualificati;
- 5) lavori propri dei lavoratori comuni.

In sede di stipulazione dei contratti di secondo livello saranno individuate le figure degli operai esistenti per ciascuno dei cinque livelli di specializzati "super", di specializzati, di qualificati super, di qualificati, di comuni e le mansioni che ciascuna figura deve essere in grado di assolvere secondo i criteri previsti dal 3° comma.

Nell'ambito di ciascuno dei livelli su indicati, i salari possono essere fissati:

- 1) per ogni singola figura;
- 2) per gruppi di figure;
- 3) per livello.

Analogamente devono essere 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.

Nota.

All'atto dei rinnovi contrattuali di secondo livello, e sulla base di profili definiti in tale sede, potranno essere inseriti nella nuova qualifica non più del 10% dei lavoratori attualmente classificati come qualificati. Nel caso sussistano indennità di funzione o di livello o in altro modo denominate, comunque concesse a titolo di riconoscimento professionale e derivanti da contrattazione collettiva, queste verranno assorbite fino a concorrenza al momento dell'acquisizione della nuova qualifica.

Ove le entità delle indennità sopra richiamate siano uguali o superiori all'80% della differenza tra le retribuzioni contrattuali della qualifica dell'operaio qualificato e della qualifica dell'operaio qualificato "super", e siano corrisposte da almeno 12 mesi, si procederà, sempre in occasione dei rinnovi contrattuali di secondo livello, all'inquadramento dei lavoratori con detto requisito al livello qualificato super, con relativo assorbimento dell'indennità fino a concorrenza.

Le parti concordano inoltre che, in quelle realtà, territoriali o aziendali, che abbiano già sistemi classificatori che

prevedano l'inquadramento di lavoratori a livelli analoghi al qualificato "super", verrà confermato il sistema classificatorio ivi vigente, e quindi non si procederà ad alcun reinquadramento dei suddetti lavoratori nel nuovo livello di operaio qualificato "super".

Operai florovivaisti

Gli operai florovivaisti si classificano come segue:

a) *Specializzati "super"*: sono operai specializzati "super" i lavoratori in possesso di specifiche e superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio specializzato, quali:

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 ed 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 q. 75 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 un'attività lavorativa polivalente.

b) *Specializzati*: sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati "super", quali: i 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 secondo livello.

c) *Qualificati "super"*: sono operai qualificati "super" i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione, quali: aiuto innestatori in grado di provvedere autonomamente alla preparazione delle marze, addetti agli impianti termici.

d) *Qualificati*: sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali tutti gli aiuti degli specializzati di cui al comma b) 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.

e) *Comuni*: sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Nei contratti di secondo livello saranno incluse le eventuali figure professionali non previste dai commi a), b), c), d) e saranno classificati nell'uno o nell'altro livello a seconda delle mansioni che svolgono.

Negli stessi contratti dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui

profilo professionale non corrisponde a quello individuato per il giardiniere specializzato "super".

Analogamente devono essere stabiliti i lavori da considerarsi pesanti o nocivi, le eventuali limitazioni di orario per la esecuzione dei lavori pesanti e le maggiorazioni salariali da corrispondersi agli operai per il periodo in cui vengono adibiti a detti lavori pesanti.

c) AREA 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 1°, 2°, 3°, 4° dell'area operai.

ART.29- 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. 29 BIS – 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 e amministrativo e per il maggior impegno professionale richiesto, una indennità mensile nella misura di euro 30,00.

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

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e la sua misura mensile non è frazionabile.

ART. 30- MANSIONI E CAMBIAMENTO DI QUALIFICA

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

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page, overlapping the text area.

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.

TITOLO VII- ASSUNZIONE E TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 31 - ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore alla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le indicazioni di seguito indicate nonché qualsiasi altra indicazione obbligatoria individuata dalla legge e/o regolamenti.:

- a) la data di assunzione;
- b) il rapporto di lavoro istituendo;
- c) la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e) la qualifica e livello d'inquadramento;
- f) il trattamento economico.

ART. 32 - DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) tesserino di disoccupazione;
- b) fotocopia di codice fiscale,
- c) fotocopia documento di riconoscimento valido;
- d) documenti relativi alle assicurazioni sociali per il personale che ne sia in possesso;
- e) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire ad attività prescritte dalle leggi vigenti;
- f) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- g) accettazione della lettera di assunzione;
- h) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende e/o cooperative;
- i) certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati o professionali regionali;
- j) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- k) altri documenti e certificati che la cooperativa richiederà per le proprie esigenze;

La cooperativa è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza, domicilio e situazione che comporti variazioni nella sfera di applicazioni delle norme fiscali e previdenziali attinenti al rapporto di lavoro subordinato sottoscritto.

.ART. 33 - PERIODO DI PROVA IMPIEGATI ED OPERAI

PARTE IMPIEGATI

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 i quadri e gli impiegati di 1°, 2° e 3° livello e in mesi 2 per gli impiegati di 4° e 6° livello.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Nel corso del periodo di prova, è reciproco il diritto alla risoluzione in qualsiasi momento del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso. In tal caso spettano al lavoratore il trattamento di fine rapporto, i ratei di ferie e delle mensilità supplementari, calcolati per dodicesimi in base ai mesi di servizio prestati in cooperativa, computandosi per mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 30 giorni, ma non hanno diritto alla retribuzione durante il periodo di assenza per malattia.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.

PERIODO DI PROVA OPERAI

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.

Handwritten signatures and marks on the right side of the page, including a large signature at the top, a smaller one in the middle, and another at the bottom right.

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. 34 – APPRENDISTATO

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di cui all'art. 1 dal comma 16 al comma 19 della Legge 28.06.2012 n.192 e dall'art. 2 co. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 e successive modificazioni. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carenza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

La durata minima del contratto (stagionali esclusi) è pari a sei mesi e, in caso di recesso al termine del periodo di formazione, la fase di preavviso contempla il trattamento economico, normativo e contributivo vigente nel normale corso dell'apprendistato.

Le parti con la presente regolamentazione decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, all'apprendistato professionalizzante o di mestiere ed all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età e fino al compimento del 25° anno di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a 36 mesi ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti. La regolamentazione dei profili formativi esterni all'azienda è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato/Regioni. Le modalità di erogazione della formazione aziendale eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica sono determinate nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale nonché la determinazione dei relativi aspetti retributivi.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli dal 1° al 6° del presente contratto.

Handwritten signatures and initials in black ink on the right side of the page. There are three distinct signatures, with the top one being the most prominent and the bottom one appearing to be a set of initials.

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In assenza di regolamentazioni regionali, l'art. 5, co. 3 del D.Lgs n. 167/2011 e successive modificazioni prevede che l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni datoriali con:

- le università;
- gli istituti tecnici;
- le istituzioni formative o di ricerca.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Anche per questo tipo di apprendistato è demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che ne rendano operativa la tipologia contrattuale nonché la determinazione degli aspetti retributivi.

La durata del rapporto di apprendistato professionalizzante e/o di alta formazione e ricerca è così determinata:

Livelli	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
6	24	6	18	-
5	24	6	14	16
4	24	6	14	16
3	36	6	14	16
2	36	6	14	16
1	36	6	14	16

L'azienda può assumere in apprendistato i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, e i soci iscritti a libro dei soci fra i soci lavoratori in formazione aventi le caratteristiche soggettive previste dalla legge vigente. Possono essere assunti con tale forma di apprendistato, riconducibile ad una delle forme sopra descritte (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato

professionalizzante o di mestiere, apprendistato di alta formazione e ricerca), i lavoratori di qualsiasi età.

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Nel caso in cui il datore di lavoro occupa un numero di dipendenti inferiore a 10, l'assunzione di nuovi apprendisti e' subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; nei primi trentasei mesi successivi al 18 luglio 2012 l'aliquota cui riferirsi è pari al 30%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per dimissioni o per licenziamento per giusta causa e giustificato motivo anche disciplinare. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, e' consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Nel caso di datori di lavoro che occupino alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori a dieci unità, il datore di lavoro per assumere nuovi apprendisti deve aver confermato in servizio, al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 15 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Il periodo di prova è di 2 mesi di lavoro effettivo per i lavoratori per i quali è previsto l'inquadramento finale fino al 3° livello e di 1 mese di effettivo lavoro per gli altri lavoratori. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

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

-nel 1° periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale;

-nel 2° periodo: 1 livello sotto quello di destinazione finale;
-nel 3° e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al 6° livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del 2° periodo di apprendistato.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente assunto con contratto a tempo pieno.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna. Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente a 1/3 dell'intera durata del periodo di apprendistato presso la medesima azienda.

In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento INAIL fino al 100% della retribuzione normale nel 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e viene corrisposta l'indennità con decorrenza dal 4° giorno fino ad un massimo di 6 mesi e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato. L'indennità spetta nella misura del 50% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente, dal 4° al 20° giorno, mentre la predetta percentuale è elevata al 67% dal 21° al 180° giorno.

Qualora la cooperativa aderisca a una cassa 'extra legem' le integrazioni spettanti saranno quelle previste dal relativo regolamento.

Le ferie di cui all'articolo 50 matureranno 'pro quota' con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui sopra. Fermo il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di

una giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro potrà recedere dal contratto con preavviso ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c. decorrente dal termine del periodo di formazione.

Formazione di tipo professionalizzante o di mestiere.

La formazione, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è integrata dalla 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 e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Il datore di lavoro si deve occupare in via diretta della formazione pratica mentre la definizione dei profili di formazione di base e trasversale è demandata alle Regioni. Ulteriori modalità e articolazioni della formazione interna potranno essere definite dalla contrattazione di 2° livello, tenendo presente compatibilmente con la regolamentazione regionale che 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 antinfortunistica 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 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.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con competenze adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15

dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.

Durante il periodo di apprendistato le aziende cureranno che l'addestramento e la formazione siano coerenti a quanto stabilito nella sopra richiamata intesa.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Profili formativi per apprendistato professionalizzante

1. Aree aziendali	2. Profili formativi di riferimento	3. Conoscenza di prodotti e servizi e del contesto aziendale	4. Conoscenza delle basi tecniche e scientifiche	5. Conoscenza e capacità di utilizzo di tecniche e metodi di lavoro
Amministrazione e gestione aziendale	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici amministrazione, finanza, controllo di gestione - Operatori di contabilità - Tecnici di gestione personale - Operatori di segreteria 	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale - Lingue - Informatica e tecnica bancaria	Tecniche di: - gestione aziendale - archiviazione amministrazione e del personale, sviluppo organizzativo e

				formazione Rapporti con Enti ed Istituti
Ricerca e sviluppo del prodotto/processo	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici acquisti - Tecnici ricerca sviluppo alimentare - Tecnologi di industrializzazione prodotto/processo - Tecnici sistemi qualità (processi e prodotti) - Tecnici di laboratorio - Tecnici di ambiente/sicurezza 	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	- Lingue	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche, metodi di lavoro e Sistemi HACCP - Analisi di laboratorio
Produzione	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici programmazione della produzione - Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa) - Tecnici delle produzioni vegetali - Tecnici delle produzioni animali - Conduttori di processi e sistemi automatizzati - Operatori di produzione e servizi - Addetti alla vendita - Addetti alle attività agrituristiche - Operatore agricolo 	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore; tecniche di lavorazione, manipolazione e conservazione dei prodotti; tecniche di allevamento; attività proprie delle aziende agrituristiche;	- Materiali di lavoro, impianti, macchinari, macchine operatrici	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche, metodi di lavoro e Sistemi HACCP

		tecniche di lavorazione agricola		
Logistica	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici programmazione della logistica - Tecnici approvvigionamenti - Magazzinieri - Operatori alla movimentazione e stoccaggio 	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti alimentari durante il trasporto 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche, metodi di lavoro e Sistemi HACCP - Tecniche di magazzino e stoccaggio
Sistemi informativi	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici sistema informativo aziendale - Tecnici di informatica industriale 	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche e Metodi di lavoro
Commerciale e comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici commerciale/marketing/organizzazione e vendite - Operatori servizi commerciali - Venditori (distribuzione/assistenza clienti) - Tecnici di comunicazione e immagine 	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	<ul style="list-style-type: none"> - Struttura della rete distributiva - Lingue 	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di comunicazione - Tecniche Ricerca di mercato - Tecniche di vendita - Tecniche di marketing - Servizio clienti
Manutenzione impiantistica	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnici di programmazione della manutenzione 	Conoscenza dei prodotti	- Materiali di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Tecniche di manutenzione

	- Manutentori - Progettisti di implementazione/adeguamento impianti	dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	componentisti ca impianti	(Tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica e/o elettronica e/o elettrotecnica e/o pneumatica, ecc.)
--	--	---	---------------------------	--

ART. 35 - CONTRATTO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

A seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 92/2012, il ricorso al lavoro intermittente è consentito soltanto al ricorrere delle seguenti condizioni di carattere soggettivo ed oggettivo da intendersi applicabili alternativamente:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze di avviamento e contrazione dell'attività produttiva sottese rispettivamente alla fase di start-up e di crisi o ristrutturazione aziendale;
- con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- per lo svolgimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923.

In aggiunta alla condizione stabilita dalla lettera a), la contrattazione territoriale di 2° livello potrà individuare i c.d. "periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" durante i quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente.

Non è possibile far ricorso al lavoro a chiamata durante i week-end, le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali.

Il contratto in esame può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi.

In caso di obbligo a rispondere alla chiamata da parte del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione di una "indennità economica di disponibilità" in misura pari al 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il periodo in cui il lavoratore resta disponibile alla chiamata datoriale.

Il trattamento economico e previdenziale è strettamente correlato alla prestazione effettivamente eseguita, pertanto nel periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale non matura nei suoi confronti alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità secondo quanto sopra descritto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a norma di legge a darne comunicazione preventiva alla direzione territoriale del lavoro mediante le forme e mezzi previsti dalla normativa e dall'evoluzione della tecnica. La comunicazione potrà essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione di rettifica da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

ART. 36 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ED OCCASIONALE ACCESSORIO

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto in cui l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulta comunque inferiore a quello normale fissato dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 o al minore orario normale fissato dal contratto collettivo applicato.

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

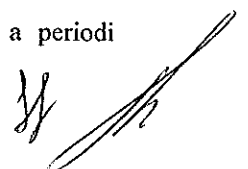
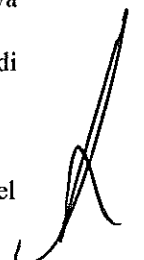
In caso di assunzione di personale a tempo pieno il lavoratore a tempo parziale ha diritto di precedenza, a parità di mansioni.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno; esse hanno la funzione di consentire:

- a) flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno;
- b) risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati, compatibilmente con le esigenze aziendali;
- c) l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro per favorire l'incremento dell'occupazione.

L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

- 1) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 34 per il personale a tempo pieno;
- 2) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi



predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

3) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui ai precedenti numeri 1) e 2), che contempra periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

A) Forma e contenuto del contratto individuale:

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, il trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, rispetto a quello dei dipendenti dello stesso livello contrattuale che effettuano l'orario normale di lavoro. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

Fermo restando che la prestazione lavorativa con orario giornaliero fino a 4 ore non potrà essere frazionata nella stessa giornata, le modalità di svolgimento della prestazione individuale, nel rispetto di quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, saranno fissate, tra cooperativa e lavoratore, di norma, entro i seguenti limiti:

- 1) 20 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 2) 80 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 3) 960 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali e aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione potranno essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Le parti, ai fini della applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61 del 2000 concordano che le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della proposta saranno definite a livello di contrattazione aziendale e/o dal regolamento interno, garantendo la necessaria tempestività.

B) Clausole flessibili e clausole elastiche:

Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che

consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, mediante l'inserimento di apposito patto in seno al contratto individuale di lavoro e ciò anche quando si tratti di lavoro a tempo determinato, ivi inclusa l'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.

La variazione della collocazione temporale della prestazione del lavoratore a tempo parziale può avvenire in ragione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo meglio individuate dalla contrattazione di 2° livello.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi precedenti, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. /R.S.A. da lui indicato o in assenza di questa dall'Organizzazione Sindacale territoriale.

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi almeno 6 mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con preavviso di un mese, da comunicarsi in forma scritta tramite raccomandata A/R o raccomandata a mano, accompagnando alla propria dichiarazione di volontà l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:

- 1) gravi esigenze di carattere familiare conseguenti a maternità/paternità, ovvero a inabilità del coniuge o del figlio convivente;
- 2) esigenze di tutela della salute, certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
- 3) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- 4) negli altri casi espressamente previsti dalla legge n. 92/2012 di cui all'art. 1 comma 20 lett. b) ovvero sia quando il lavoratore si trovi nelle condizioni di cui agli artt. 12 bis d.lgs. n. 61/2000 (lavoratori o familiari affetti da patologie oncologiche, conviventi con familiari portatori di *handicap*, conviventi con figli di età non superiore agli anni tredici) e 10 St. Lav. (lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali).

Il datore di lavoro ha a sua volta diritto di recedere in forma scritta dal patto relativo alle clausole elastiche e flessibili, in qualunque momento, quando ciò si renda necessario al ricorrere delle suddette esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, con un preavviso di almeno un mese.

L'eventuale rifiuto del lavoratore/lavoratrice di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

E' demandato alla contrattazione collettiva di secondo livello stabilire:

- 1) il limite massimo di detta variabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 7, D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- 2) le specifiche compensazioni di carattere retributivo ovvero nelle diverse forme convenute;
- 3) le modalità con cui può procedersi alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Nella temporanea assenza di regolamentazione collettiva di secondo livello le parti convengono che:

- relativamente alle clausole elastiche, il limite massimo della variabilità in aumento della prestazione lavorativa è stabilito nel 30% della prestazione lavorativa concordata. Le ore di lavoro in aumento relative alle clausole elastiche verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 2%, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;

- relativamente alle clausole flessibili, le ore di lavoro normali effettivamente oggetto di variazione, verranno retribuite con una maggiorazione pari al 1,5% comprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto;

- in alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120,00 euro, da corrispondere per quote mensili. Tale indennità non incide sugli istituti indiretti e differiti, di legge e di contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso non inferiore a 48 ore.

C) Lavoro supplementare e lavoro straordinario:

Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche se il rapporto di lavoro è a tempo determinato, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- far fronte a punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- garantire la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun modo gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs 25 febbraio 2000, n 61, così come modificato dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276, le parti convengono di ritenere ammissibile, fatto salvo il consenso del lavoratore, nei rapporti di lavoro parziale, l'effettuazione di lavoro supplementare sino a concorrenza dell'orario normale settimanale di lavoro a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite con una maggiorazione forfettaria convenzionalmente determinata nella misura del 20% da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale o misto, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla vigente disciplina legale e contrattuale.

D) Lavoratori affetti da patologie oncologiche:

Ai sensi dell'art. 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000 come modificato dal decreto n. 276/2003, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

E) Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale:

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale sia la durata della loro prestazione lavorativa.

CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Ai sensi dell'art. 1, comma 32, lett. a, l n. 92/2012, *"per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso dell'anno solare"*.

Il compenso può essere elargito unicamente tramite buoni lavoro (c.d. voucher) il cui ricorso è limitato al rapporto diretto prestatore-utilizzatore finale.

Il lavoro accessorio si applica:

- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università; a tale riguardo, è rimesso alla contrattazione di 2° livello l'esatta individuazione delle attività agricole di carattere stagionale per le quali è ammissibile l'instaurazione di un rapporto di lavoro occasionale.
- a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, alle attività agricole svolte a favore di soggetti dei produttori agricoli con volume di affari annuo non superiore a 7.000 euro (di cui al co. 6, art. 34 del D.P.R. n. 633/1972), che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli (co. 2, art. 70, D.Lgs. n. 276/2003 come modificato dalla L. 92/2012)

ART. 37 - CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

PARTE IMPIEGATI

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.

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.

Ferme le previsioni di cui al D.Lgs. n. 368/2001, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente in presenza di specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:

- I) incrementi di attività produttiva in dipendenza di ordini, commesse o progetti straordinari;
- II) periodi di più intensa attività derivati da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali, ivi comprese le aperture domenicali e festive ed i periodi interessati da iniziative commerciali e/o promozionali;
- III) apertura di nuove unità produttive e/o ristrutturazioni di punti di vendita o di singoli reparti;
- IV) sostituzioni di lavoratori che, nell'ambito di progetti di ristrutturazione aziendale o di riqualificazione

professionale, siano temporaneamente assenti per formazione o addestramento, sia che questa venga effettuata all'interno dell'azienda che all'esterno.

V) attività a carattere stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

VI) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

VII) attività legate alla manutenzione degli impianti;

VIII) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;

IX) sostituzione di lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o altra sede;

X) sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro;

XI) affiancamento preliminare alla sostituzione di un lavoratore assente, nei limiti temporali definiti al comma 4 del presente articolo;

XII) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

L'eventuale affiancamento di cui al punto XI del comma 1 del presente articolo sarà contenuto entro un periodo massimo di 2 mesi.

La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentito l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda, ai processi organizzativi determinati da particolari condizioni e alla fase di start-up o periodi di crisi aziendale per il mantenimento dei livelli occupazionali e sempre che sia rispettato il limite legale del 6% dei lavoratori impegnati nell'unità produttiva.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto per ragioni di carattere sostitutivo ipotesi quali in particolare:

a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;

c) sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;

d) astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs 26.3.2001, n. 151.

La durata massima del contratto a termine è confermata in 36 mesi, superati i quali il contratto si trasforma a tempo indeterminato. A tal fine vengono ora computati anche i periodi di somministrazione di lavoro a tempo determinato svolti, per mansioni equivalenti. Con riguardo alla durata massima del contratto a termine, la contrattazione di 2° livello potrà prevedere un innalzamento di tale soglia o la facoltà di stipulare un ulteriore contratto dopo la fine del suddetto periodo massimo, sempre che il nuovo limite di durata sia giustificato da particolari ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Tra un contratto a termine e l'altro con il medesimo datore di lavoro, devono passare almeno 60 giorni, nel caso di durata inferiore a 6 mesi oppure 90 nel caso di durata superiore a 6 mesi. In ogni caso è rimessa alla contrattazione di 2° livello la previsione di termini ridotti, in presenza di un processo organizzativo determinato da particolari condizioni (start-up, lancio nuovo prodotto o attività, fase supplementare di un progetto di ricerca e altre).

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.

Alla contrattazione di secondo livello è demandato il compito di definire le condizioni e le modalità per l'esercizio del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato presso la stessa azienda con la medesima qualifica e mansioni.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, ed il trattamento di fine rapporto in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.

Non vi è durata minima dei contratti a termine.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere stabilite modalità e criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del D.Lgs 276/2003.

Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alle disposizioni di cui al D.Lgs. 368/2001.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

PARTE OPERAI

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 che giustificano l'apposizione del termine al rapporto di lavoro per ragioni di carattere produttivo 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 dell'Organizzazione sindacale stipulante del presente contratto.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono quindi 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 della cassa integrazione salari di cui alla Legge 457/1972.

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

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. 38- RIASSUNZIONE

I lavoratori che hanno già prestato la propria attività con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza per l'assunzione presso la stessa sede aziendale e con le medesime qualifiche e mansioni, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di presentare formale richiesta di assunzione entro un mese dalla data di cessazione del precedente rapporto di lavoro.

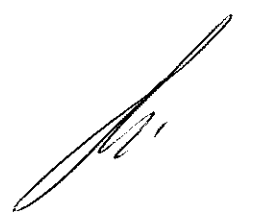
Il suddetto diritto di precedenza decade comunque se il rapporto è stato interrotto da oltre 12 mesi e nel caso di più richieste di assunzione, verranno prese in considerazione, per il diritto di precedenza:

- l'anzianità di servizio maturata nell'impresa;
- l'anzianità anagrafica,
- l'appartenenza alle categorie protette;
- il carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

La valutazione delle ipotesi sopra evidenziate sarà effettuata nella contrattazione di 2° livello. Per quanto non previsto nel presente articolo si farà riferimento alle norme di legge.

ART. 39 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.



Il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta indicando necessariamente, tra l'altro, gli estremi dell'autorizzazione del somministratore, il numero dei lavoratori da somministrare, le mansioni e l'inquadramento dei lavoratori, i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20 del D. Lgs. 276/2003, nonché la data di inizio e la durata della somministrazione.

La durata massima del contratto di somministrazione è di **12 mesi**.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 276/2003 le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano nei casi per i quali è consentito il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo quali:

- I) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
- II) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- III) attività connesse agli inventari;
- IV) attività legate alla manutenzione degli impianti;
- V) attività legate all'applicazione delle normative di legge in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- VI) attività legate all'applicazione di specifiche normative di legge;
- VII) adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
- VIII) esigenze di lavoro temporaneo per organizzazione di fiere, mostre, mercati nonché per le attività connesse;
- IX) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;

La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo a fronte delle quali è consentita la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che oltre a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, si può utilizzare il contratto di somministrazione a tempo determinato per le seguenti ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti:

- a) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi la malattia, infortunio, maternità, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- b) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- c) sostituzione di lavoratori temporaneamente passati da tempo pieno a tempo parziale, relativamente alle ore non

effettuate dal titolare del rapporto di lavoro;

d) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o addestramento.

La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ragioni di carattere sostitutivo a fronte delle quali è consentita l'utilizzazione del contratto di somministrazione a tempo determinato.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere stabilite modalità e criteri delle erogazioni economiche così come previsto al comma 4 art. 23 del D.Lgs. 276/2003.

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.

Il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, reintrodotta dalla Legge 23 dicembre 2009 n. 191 (Legge Finanziaria per l'anno 2010), può avvenire nelle sole ipotesi espressamente previste dalla legge o dalla contrattazione di II° livello (art. 20 D.lgs 276/2003, art. 2, comma 143 L.191/2009).

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.

TITOLO VIII – ORARIO DI LAVORO

ART. 40 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, distribuito di norma su 5 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 65 ore per anno solare, 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 65 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 secondo livello, da liquidarsi nei periodi di superamento.

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

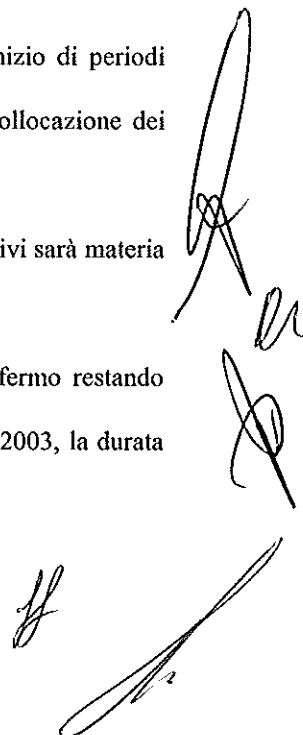
Il lavoratore ha facoltà di usufruire, compatibilmente con le esigenze aziendali, di riposi compensativi da attingere da un apposito monte-ore cumulativo individuale, rinunciando conseguentemente alle ulteriori retribuzioni e/o maggiorazioni retributive, ove contrattualmente previste, a fronte di:

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

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

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

In considerazione della forte stagionalità che caratterizza il settore e della deperibilità dei prodotti, fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, ai fini di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs 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 D.L.gs 66/2003, è comunque possibile una diversa regolamentazione da parte dei contratti di 2° livello.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del Regio Decreto Legge 15 marzo 1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del Regio Decreto 10 settembre 1923 n. 1955 si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

Le parti riconoscono che la specifica tipologia di mercato in cui opera l'azienda richieda, per cogliere ogni opportunità, di utilizzare prestazioni lavorative in regime di flessibilità a fronte di situazioni difficilmente fronteggiabili con altri strumenti.

Si conviene pertanto che a livello aziendale, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL potranno realizzarsi regimi di flessibilità.

Dichiarazione a verbale:

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Flessibilità

Ferme restando le intese già intervenute, le parti, avuto riguardo alla constatazione del fatto che, oltre ad una forma di flessibilità che ha caratterizzato alcune aziende in relazione alla specifica tipologia produttiva, si è andata manifestando un'esigenza generalizzata ad utilizzare prestazioni lavorative in regime di flessibilità a fronte di eventi occasionali particolarmente difficili da fronteggiare altrimenti, hanno convenuto quanto segue in ordine alla necessità di chiarire e focalizzare tutta la problematica della flessibilità, onde rendere la stessa più trasparente e meglio gestibile nell'interesse reciproco.

Flessibilità non strutturale

Le situazioni seguenti, che caratterizzano il regime del funzionamento degli impianti non sempre corrispondono alle esigenze che il mercato impone:

- la rigidità tecnologica che determina lunghi tempi di messa in marcia e di fermata degli impianti con conseguenti, significative quantità di scarti;

- il mix di lavorazioni e/o di formati;
- il regime strutturale di orario adottato.

Dette situazioni, in presenza di particolari circostanze, rendono necessario far ricorso ad una forma di flessibilità che, per le modalità di attuazione che la caratterizzano, viene definita flessibilità non strutturale.

In relazione a quanto sopra le parti concordano di prevedere in questa sede una serie di momenti - occasioni di flessibilità positiva e di flessibilità negativa da adottarsi nei casi in cui gli eventi previsti non possono essere fronteggiati adeguatamente nell'ambito della definizione dei calendari annui. Dopo esame congiunto, la direzione aziendale e le R.S.U./RSA interessate ne verificheranno le modalità attuative (durata del periodo di flessibilità, numero dei lavoratori coinvolti, periodo temporale entro il quale collocare i riposi compensativi; il tutto nel rispetto dell'alternanza delle turnazioni e nell'ottica del principio di equa ripartizione dei carichi di lavoro).

Occasioni di flessibilità negativa

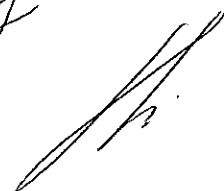
- 1) Fermate di una o più linee produttive a causa di mancata richiesta di mercato;
- 2) Fermate per revisioni non programmate;
- 3) Fermate per interventi urgenti a seguito di guasti gravi;
- 4) Mix di prodotti che richiedono un numero di addetti inferiori alla media;
- 5) Esaurimento di semilavorati (in particolare per quanto riguarda il reparto confezionamento).

Occasioni di flessibilità positiva

- 1) Punte di mercato;
- 2) Operazioni promozionali;
- 3) Punte anomale di assenze del personale;
- 4) Mix di prodotti che richiedono un numero superiore di addetti alla media.

Al determinarsi di una o più occasioni di flessibilità non strutturale, come sopra stabilite, si procederà tra direzione aziendale e R.S.U./RSA alla verifica, in sede sindacale, dei presupposti necessari e conseguentemente, si opererà nel modo seguente:

- nella settimana di flessibilità negativa ai lavoratori interessati verranno corrisposte ugualmente le 39 ore di retribuzione ordinaria e, nel contempo, verrà loro "addebitato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità negativa effettuata;



- nella settimana di flessibilità positiva, ai lavoratori interessati verranno corrisposte le 39 ore di retribuzione ordinaria ed in aggiunta, per le ore settimanali prestate oltre le normali 39 ore, verrà loro "accreditato" un numero di ore corrispondente alla flessibilità positiva effettuata.

Direzione aziendale ed R.S.U./RSA verificheranno periodicamente la quantità di flessibilità positiva e negativa effettuata dai lavoratori. Qualora a fine anno, in via eccezionale, residuasse un delta di ore di flessibilità positiva queste andranno remunerate con la normale retribuzione, se residuasse, al contrario, un delta di ore di flessibilità negativa, queste saranno coperte con un eguale numero di ore di permessi per riduzione di orario.

Si individua infine che il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale è di 12 settimanali per un massimo di 144 ore l'anno.

Flessibilità strutturale

Le parti convengono, per le aziende che producono prodotti facilmente deteriorabili, di realizzare sistemi di orario, capaci di tenere conto dell'estrema variabilità dei volumi annuali di produzione e della assenza totale di conservanti e/o additivi, che comportano l'assoluta necessità di consegnare tempestivamente al mercato i prodotti nelle migliori condizioni di freschezza.

Il raggiungimento di posizioni ottimali per le aziende, in un mercato con tali caratteristiche viene determinato, e lo sarà sempre di più in futuro, dalla capacità di poter adattare gli andamenti erratici della domanda all'adozione di modelli organizzativi degli orari di lavoro che tengano conto di tale situazione.

Tali modelli di flessibilità si possono caratterizzare, per ragioni storiche e di mix di prodotto esistente nelle singole realtà, con proprie specificità aziendali, regolate da accordi sindacali sottoscritti dalle parti in sede locale ed attualmente vigenti, accordi sindacali di cui le parti riconfermano la piena validità e vigenza.

In quell'ottica, le parti dichiarano altresì la volontà di riaffermare in questa sede la natura strutturale dei diversi modelli di flessibilità esistenti, intesa quale condizione complessiva irrinunciabile per la corretta gestione delle prestazioni individuali degli addetti.

La gestione dei modelli in essere nelle aziende pur nelle loro specificità, vede oggi la necessità di riapprezzare e consolidare alcuni aspetti applicativi, che, nella situazione attuale, possono non rispondere appieno all'effettiva esigenza delle parti.

Pertanto si conviene, una disciplina applicativa dei sistemi di flessibilità definiti negli specifici accordi, secondo le seguenti procedure operative:

1) confronto tra direzione aziendale ed R.S.U./RSA o tra Organizzazione sindacale territoriale e Organizzazione datoriale territoriale, per comprovare le esigenze tecnico-produttive e organizzative che richiedono l'incremento della flessibilità attualmente esistente e, conseguentemente, per verificarne le modalità attuative;

2) conferma dei trattamenti in essere per il monte delle ore di flessibilità stabilite dal presente CCNL

Nota a verbale - In aggiunta a quanto convenuto in tema di flessibilità strutturale, le parti concordano sulla necessità di ridurre al minimo livello possibile il disagio derivante ai lavoratori dalla mutevole programmazione dei turni di lavoro, salvaguardando però l'esigenza di soddisfare le richieste di mercato e la freschezza del prodotto.

Per contemperare al meglio le esigenze di cui sopra le parti convengono sulla necessità che i turni di lavoro vengano predeterminati, senza possibilità di ulteriore modifica, entro le ore 13 del venerdì precedente ogni settimana lavorativa.

Onde poter soddisfare i mutamenti non prevedibili e repentini della domanda commerciale si conviene altresì di poter variare la programmazione dei turni di lavoro dopo il termine di anzi indicato per non più di 6 volte nell'arco dell'anno, dandone preventiva comunicazione alle R.S.U./RSA ed ai lavoratori.

Articolazione dell'orario di lavoro

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

TITOLO IX – LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO NOTTURNO-INTERRUZIONI E RECUPERI

ART. 41 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Fermo restando quanto stabilito dal D.Lgs 8 Aprile 2003 n° 66 e successive modificazioni, anche per la definizione di lavoro notturno e di lavoratore notturno, valgono i criteri e le norme da quest'ultimo definiti.

ART. 42- PERSONALE CON FUNZIONI DIRETTIVE

Il personale:

I) preposto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di una parte di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio affidato;

II) le cui funzioni richiedono un autonomo e discrezionale uso dell'orario di lavoro;

è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario di lavoro per il tempo strettamente necessario per il regolare svolgimento delle funzioni, senza compenso per il lavoro straordinario.

Tuttavia, in casi eccezionali, quando per le funzioni ed i compiti ad esso assegnati il suddetto personale sia soggetto a svolgerli in maniera non quantificabile e non controllabile, purché autorizzato espressamente dalla Direzione Aziendale, potrà essere istituita una particolare indennità economica.

L'individuazione dei casi in questione e la misura dell'indennità predetta sarà definita tra le parti in sede aziendale, laddove non definita dal presente CCNL.

ART. 43 - LAVORO STRAORDINARIO- FESTIVO, NOTTURNO - DECORRENZA

E' considerato lavoro straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro prestato oltre l'orario di lavoro settimanale ad eccezione dei periodi di flessibilità.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 46.

E' considerato lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello eseguito dalle ore ventidue alle sei del mattino successivo.

Si considera 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. 40.

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e deve trovare obiettiva giustificazione in necessità di ordine tecnico-organizzativo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

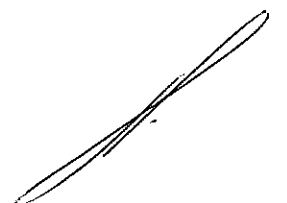
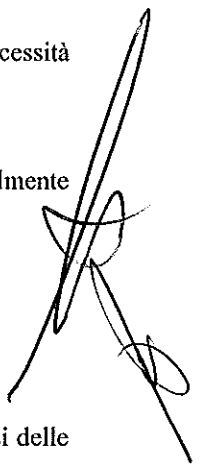
Le necessità di ordine tecnico-organizzativo che giustificano il ricorso al lavoro straordinario, saranno preventivamente esaminate tra la Direzione della Cooperativa e la R.S.U., quando il ricorso ad esso non sia causato da necessità impreviste ed indifferibili.

La prestazione straordinaria, su richiesta del lavoratore, potrà essere recuperata in riposi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, fermo restando il diritto alla maggiorazione.

PARTE QUADRI E IMPIEGATI

Lavoro straordinario, festivo, notturno

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali, ai sensi delle leggi vigenti.



Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al TITOLO XV, 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 impiegate 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. 34 lett. B) del presente contratto, è demandata alla contrattazione integrativa, ove non previsto dalla contrattazione nazionale, la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegate, 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.

PARTE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Lavoro straordinario, festivo, notturno

Operai agricoli e florovivaisti

Ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 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:

- lavoro straordinario	25%
- lavoro festivo	35%
- lavoro notturno	50%
- lavoro straordinario festivo	50%
- lavoro festivo notturno	65%
- 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 3° 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.

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, notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.

Applicazione del decreto legislativo 66/03

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al Dlgs 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolge in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art.15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno definite all'esame delle competenti RSU/RSA o in loro mancanza all'Organizzazione Sindacale territoriale.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

ART. 44- 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.

TITOLO X – RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI

ART. 45 –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. 46 - FESTIVITA'

Sono considerati giorni festivi retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni seguenti:

- a) festività nazionali:
 - 25 aprile – ricorrenza della liberazione;
 - 1° maggio – festa dei lavoratori;
 - 2 giugno – festa della Repubblica;
- b) festività infrasettimanali;
 - 1° giorno dell'anno;
 - Epifania;
 - Lunedì di Pasqua;
 - 15 agosto – festa dell'Assunzione;
 - 1° novembre – Ognissanti;
 - 8 dicembre – Immacolata Concezione;
 - 25 dicembre – Natale;
 - 26 dicembre – Santo Stefano;



- la solennità del Santo Patrono.

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

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, maggiorata dalla percentuale per il lavoro festivo di cui all'articolo 43 del presente contratto, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica del mese, si provvederà a una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica. Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui al presente comma il corrispondente permesso retribuito.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, alla lavoratrice e al lavoratore sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezion fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

- 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;
- 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.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is a large, stylized cursive mark, and below it are several smaller initials and scribbles.

ART. 47 - PERMESSI RETRIBUITI

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi, da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

In aggiunta a quanto previsto dal presente Contratto ai sensi del 2° co. dell'articolo 50, i suddetti permessi non possono superare complessivamente quattro giorni all'anno, fatti salvi gli ulteriori riposi compensativi, a titolo di permessi individuali, in relazione alle ore eventualmente maturate nella Banca ore.

I permessi retribuiti potranno essere dedotti dalle ferie.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, tenendo conto delle esigenze di lavoro dell'azienda e della cooperativa.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno diritto a permessi giornalieri retribuiti per il tempo necessario a sostenere prove di esame.

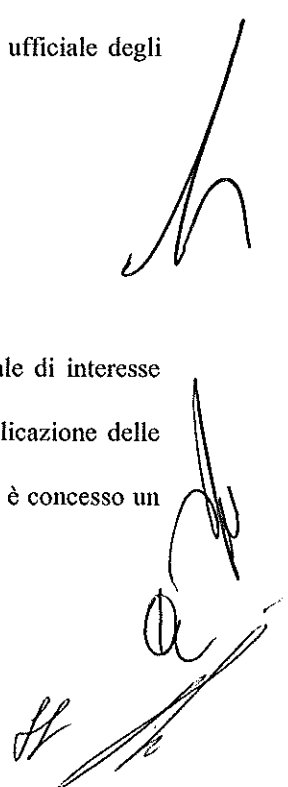
I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione, libretti ed ogni altro idoneo mezzo di prova).

Rimangono salve le condizioni di migliore favore stabilite da accordi aziendali.

ART. 48 - DIRITTO ALLO STUDIO: PERMESSI DELLE 200 ORE

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 stipulanti i presente C.C.N.L. e/o istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.



Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo rimanendo che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al secondo comma, è costituito dalla regolare frequenza all'intero 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.

La percentuale dei lavoratori autorizzati ad assentarsi dal lavoro per partecipare ai corsi di formazione può essere modificata in sede di contrattazione collettiva di secondo livello.

I lavoratori interessati inoltreranno domanda alla Direzione nei termini e con le modalità che saranno concordati a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al semestre.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di cui sopra 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 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 presentare domanda al datore 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.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dal precedente art. 47.

ART. 49 - PERMESSI NON RETRIBUITI

I dipendenti che per gravi e comprovati motivi familiari dovessero recarsi in altri Stati esteri, possono su loro richiesta ricorrere, compatibilmente con l'esigenza dell'azienda, all'utilizzo di permessi non retribuiti e di continuità delle ferie maturate.

TITOLO XI – FERIE

ART. 50 – FERIE

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

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché in 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 fini, come mese intero.

Dal computo del suddetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto quest'ultimo sarà prolungato di tanto giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Durante il periodo di ferie spetta al dipendente la retribuzione di fatto.

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

ART. 51 – DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI FERIE

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.

Per esigenze di servizio, il datore di lavoro ha facoltà di richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di tre periodi.

ART. 52 – FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

Salve le norme di legge vigenti in materia, in occasione delle consultazioni elettorali disciplinate da leggi dello Stato o delle Regioni, coloro che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto di assentarsi dal posto di lavoro, per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza compresi nel periodo di cui sopra, sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

TITOLO XII – CONGEDI, ASPETTATIVA E SOSPENSIONE DEL LAVORO

In tutti i casi non contemplati negli articoli successivi si applica il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n.151)

ART. 53 – CONGEDI RETRIBUITI

In casi speciali e giustificati, il datore di lavoro ha facoltà di concedere in qualunque momento congedi retribuiti, con possibilità di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 47, ovvero, se questi ultimi sono esauriti, dalle ferie.

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente o affine entro il secondo grado o del convivente, purché in quest'ultimo caso la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, al lavoratore che ne faccia richiesta verrà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, ai sensi della legge 8 marzo 2000 n. 53 e del Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n. 278.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a dare previo avviso al datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni in cui lo stesso verrà utilizzato, salvo presentare, entro dieci giorni dalla ripresa

dell'attività lavorativa, idonea documentazione a riprova della effettiva sussistenza dell'evento medesimo; in difetto di documentazione, i giorni di permesso verranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 47.

ART. 54- ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Spetta inoltre al lavoratore, in applicazione di quanto previsto dalla L. 53/2000 e dal regolamento di attuazione di cui al sopra citato Decreto Interministeriale, un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle norme di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Il periodo di congedo di cui al presente articolo, utilizzabile in modo anche frazionato, non potrà comunque eccedere i due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

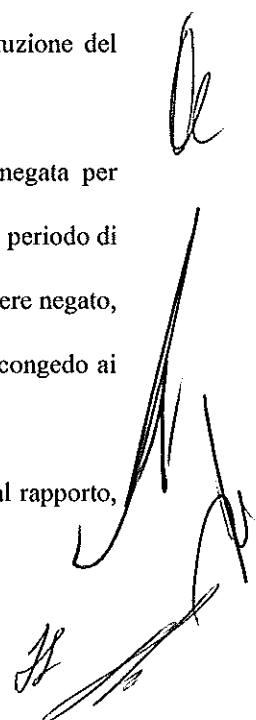
Durante tale periodo, il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Per fruire dell'aspettativa, il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta, specificando i motivi e la durata del periodo di congedo, precisando la durata minima dello stesso e documentando il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti indicati al comma 1 che precede. Il lavoratore deve altresì ottemperare agli obblighi di documentazione di cui all'art. 3 del sopra citato regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla richiesta che gli sia pervenuta e a darne comunicazione al lavoratore entro 10 giorni dalla relativa ricezione, ovvero entro 3 giorni in casi d'urgenza. L'eventuale diniego di concessione del congedo, ovvero la proposta di rinvio della sua fruizione a periodo successivo, debbono essere motivati in relazione alle condizioni previste per il congedo e/o a ragioni organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può in ogni caso essere negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato, inoltre, quando il rapporto di lavoro sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma che precede, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto, senza obbligo di preavviso.



ART. 55 – CONGEDO PER MATRIMONIO

Al lavoratore dipendente che non sia in periodo di prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore, salvo casi eccezionali, con anticipo di almeno 15 giorni di calendario, con obbligo di produzione del certificato di matrimonio nei 30 giorni successivi al termine del congedo matrimoniale.

Durante il periodo di congedo per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto.

Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

ART. 56 – SERVIZIO MILITARE – SERVIZIO CIVILE

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio di leva, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti, con diritto per il lavoratore dipendente alla conservazione del posto di lavoro per il periodo in cui rimane sotto le armi.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, senza il diritto ai benefici di cui sopra.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1982 n. 772 sul riconoscimento della obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo, anche ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontario in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

ART. 57 – CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA' – PERMESSI - NORMATIVA

Fatta salva l'applicazione delle norme di legge e di regolamento a tutela delle lavoratrici madri, durante lo stato di gravidanza e puerperio alle lavoratrici compete il diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di mesi sei dopo il periodo di cui alla lett. c.

Le parti stabiliscono che le disposizioni di cui alla legge 31 dicembre 1971 n. 1204 in materia di permessi "post partum", trovino applicazione anche nei confronti del padre dipendente, in alternativa alla madre, secondo quanto precisato dall'art. 7 della stessa L. 1204/1971 e dalla sentenza n. 1/87 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per potere fruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, di cui al R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.

I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d del comma 1 è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

Per i soli periodi indicati di cui al punto "a" ed al punto "b", l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da aggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6 dell'art. 1 della sopra citata legge n. 33/1980.

Durante il primo anno di vita del bambino, il datore di lavoro deve altresì consentire alle madri lavoratrici dipendenti 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata, salvo che l'orario di lavoro sia inferiore a 6 ore, nel qual caso

spetta solo un periodo di riposo. Detti periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda e dalla cooperativa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto di uscire, quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, qualora istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Il diritto di cui al comma che precede è riconosciuto, in via alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a, b e c del comma che precede, al consenso scritto della madre.

Per i periodi di riposo di cui ai commi che precedono è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, la quale è anticipata dal datore di lavoro e dallo stesso portata a conguaglio con i contributi dovuti all'Ente ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

La lavoratrice ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui ai due commi che precedono sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

ART. 58 – DIVIETO DI LICENZIAMENTO - DIMISSIONI

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e sino al compimento di un anno di età del bambino, salve le seguenti eccezioni previste dalla legge: licenziamento per giusta causa; cessazione dell'attività dell'azienda e della cooperativa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre, in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, per tutta la durata del congedo stesso e sino al compimento di un anno di età del

bambino; tale prescrizione si applica anche ai casi di adozione e affidamento, sulla base dell'art. 54, comma 9, del medesimo Decreto Legislativo.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto stesso ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità precisate dal presente contratto, ferma la necessità che le dimissioni siano convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo, può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

ART. 59 – RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre mesi, senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito dalla cooperativa ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione corrispondente al livello, anche inferiore, nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre il suddetto termine di mesi tre, ovvero l'autista rifiutasse di essere adibito al lavoro cui la cooperativa lo destina, il rapporto di lavoro verrà risolto di pieno diritto. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 74, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

ART. 60 – SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al comma che precede non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

ART. 61- 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.

C) 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.

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 61/2000, la retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti è pari ad un sesto del minimo giornaliero di cui all'art. 7 del DI 12.9.1983 n. 463, convertito, con modificazioni, nella Legge 11.11.1983, n. 638.

Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui all'art. 9, comma secondo del D.Lgs 61/2000.

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.

D) PARTE OPERAI- 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.

TITOLO XIII – MALATTIE ED INFORTUNI

ART. 62– MALATTIA ED INFORTUNIO

Impiegati

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 74 e 75.

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 nuovo 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 nuovo 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.

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 13^a mensilità, della 14^a 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 13^a e 14^a 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 OPERAI

Malattia

Le parti convengono che sia compito della contrattazione territoriale individuare strumentazioni e schemi applicativi per la realizzazione della " cassa integrazione extra legem", curandone la gestione, la contribuzione e l'erogazione delle prestazioni.

Le parti si danno atto che quanto sopra previsto non influirà sulle scadenze della contrattazione di secondo livello, così come definite dalle stesse.

La 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 la 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.

Infortunati sul lavoro

Fermo quanto previsto dal precedente articolo in merito al funzionamento della Cassa integrazione extra legem, la integrazione salariale corrisposta dalla Cassa 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 30.6.1985, 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 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA PROFESSIONALE ED INFORTUNIO

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro o che hanno contratto una malattia professionale riconosciuta, la conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 62 relativo al periodo di comporto è prolungata, su richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di malattia o inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia professionale o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

La cooperativa darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art.56; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro

ART. 65 – NORME DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia ed infortuni valgono le norme di legge e di regolamento vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XIV – PASSAGGI DI QUALIFICA

ART. 66 - MANSIONI

A) NORMATIVA GENERALE

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione temporanea a mansioni appartenenti ad un superiore livello di inquadramento il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.

L'assegnazione nel superiore livello di inquadramento diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi di effettivo servizio, o ad un periodo inferiore, così come di seguito specificato in relazione ai diversi settori di appartenenza dei lavoratori, e fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni relative ai lavoratori con la qualifica di quadro.

Il lavoratore acquisisce 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.

ART. 67 - TRATTAMENTO ECONOMICO - ANZIANITA'

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla ex indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.



TITOLO XV – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 64 - RETRIBUZIONE

A) PARTE IMPIEGATI E QUADRI

La retribuzione degli impiegati agricoli è così composta:

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

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nella seguente tabella.

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 dovrà essere effettuata 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 presente articolo.

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

B2) PARTE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

- 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 (vedi tabella);

b) salario integrativo:

- salario integrativo fissato in sede di contratto di secondo 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 13^a e 14^a 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 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 (3° 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%
13 ^a mensilità	8,33%
14 ^a mensilità	8,33%
Totale	30,44%

b) salario integrativo:

- salario integrativo fissato in sede di contratto di secondo livello. Sul salario integrativo si applica il 3° 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, 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 3° 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 13^a e 14^a 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 tempo indeterminato, 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 (3° 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%
13ª mensilità	8,33%
14ª mensilità	8,33%
Totale	30,44%

b) salario integrativo:

- salario integrativo fissato in sede di contratto di secondo livello. Sul salario integrativo si applica il 3° 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, 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 firseranno, altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed i periodi 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 13^a e 14^a mensilità, 3° elemento, lavoro straordinario, ecc., dovrà essere effettuato su entrambe le voci salariali.

Operai non professionalizzati

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.

Le entità di tale minimo contrattuale conglobato sono indicate nella seguente tabella.

Tabella minimi contrattuali conglobati mensili

Tabella Minimi Retributivi Nazionali conglobati mensili				
Livello	Parametro	dal 01/06/2013	dal 01/01/2014	dal 01/01/2015
1Q	151,70	1955,25	2.010,26	2.065,27
1	151,70	1805,25	1.860,26	1.915,27
2Q	136,38	1.772,92	1.822,37	1.871,82
2	136,38	1.622,92	1.672,37	1.721,82
3	125,53	1.493,84	1.539,36	1.584,88
4	116,72	1.389,00	1.431,32	1.473,64
5	111,00	1.320,88	1.361,13	1.401,38
6	107,78	1.282,51	1.321,46	1.360,41
7	100,00	1.189,71	1.225,61	1.261,55
area np	85,00	1.003,76	1.034,29	1.064,86

Tabella minimi contrattuali per anno

Retribuzioni in Vigore dal 1° giugno 2013				
Livello	Minimo	incremento	indennità funzione	di Totale
1Q	1.758,10	47,15	150,00	1.955,25
1	1.758,10	47,15	---	1.805,25
2Q	1.580,53	42,39	150,00	1.772,92
2	1.580,53	42,39	---	1.622,92
3	1.454,82	39,02	---	1.493,84
4	1.352,72	36,28	---	1.389,00
5	1.286,38	34,50	---	1.320,88
6	1.249,12	33,39	---	1.282,51
7	1.158,92	30,79	---	1.189,71
operai non professionalizzati	977,59	26,17	---	1.003,76

NB: Agli operai florovivaisti spetta inoltre un superminimo collettivo, non riassorbibile, nei seguenti importi:
specializzato super : € 14,56, specializzato: € 13,67, qualificato :€ 12,22

Retribuzioni in Vigore dal 1° gennaio 2014				
Livello	Minimo	incremento	indennità funzione	di Totale
1Q	1.758,10	102,16	150,00	2.010,26
1	1.758,10	102,16	---	1.860,26
2Q	1.580,53	91,84	150,00	1.822,37
2	1.580,53	91,84	---	1.672,37
3	1.454,82	84,54	---	1.539,36
4	1.352,72	78,60	---	1.431,32
5	1.286,38	74,75	---	1.361,13
6	1.249,12	72,34	---	1.321,46
7	1.158,92	66,69	---	1.225,61
operai non professionalizzati	977,59	56,70	---	1.034,29

NB: Agli operai florovivaisti spetta inoltre un superminimo collettivo, non riassorbibile, nei seguenti importi:
specializzato super : € 14,56, specializzato: € 13,67, qualificato :€ 12,22

Retribuzioni in Vigore dal 1° gennaio 2015				
Livello	Minimo	incremento	indennità funzione	di Totale
1Q	1.758,10	157,17	150,00	2.065,27
1	1.758,10	157,17	---	1.915,27
2Q	1.580,53	141,29	150,00	1.871,82
2	1.580,53	141,29	---	1.721,82
3	1.454,82	130,06	---	1.584,88
4	1.352,72	120,92	---	1.473,64
5	1.286,38	115,00	---	1.401,38
6	1.249,12	111,29	---	1.360,41
7	1.158,92	102,63	---	1.261,55
operai non professionalizzati	977,59	87,27	---	1.064,86

NB: Agli operai florovivaisti spetta inoltre un superminimo collettivo, non riassorbibile, nei seguenti importi:
specializzato super : € 14,56, specializzato: € 13,67, qualificato :€ 12,22

Tabella minimi contrattuali conglobati giornalieri a tempo determinato

Retribuzioni in Vigore dal 1° giugno 2013				GIORNALIERA			
Livelli	A	B	C	D	E	F	G
	Min. retrib. naz. congl.	30,44% su A	Totale nazionale	Salario integr.	30,44% su D	Totale generale	8,63% su A-D
3	57,46	17,49	74,95	-	-	74,95	4,96
4	53,42	16,26	69,68	-	-	69,68	4,61
5	50,8	15,46	66,26	-	-	66,26	4,38
6	49,33	15,02	64,35	-	-	64,35	4,26
7	45,76	13,93	59,69	-	-	59,69	3,95
np	38,6	11,75	50,35			50,35	3,33

Retribuzioni in Vigore dal 1° gennaio 2014				GIORNALIERA			
Livelli	A	B	C	D	E	F	G
	Min. retrib. naz. congl.	30,44%	Totale nazionale	Salario integr.	30,44%	Totale generale	8,63% su
		su A			su D		A-D
3	58,26	17,73	75,99	-	-	75,99	5,03
4	54,13	16,48	70,61	-	-	70,61	4,67
5	51,45	15,66	67,11	-	-	67,11	4,44
6	49,9	15,19	65,09	-	-	65,09	4,31
7	46,34	14,11	60,45	-	-	60,45	4,00
np	39,09	11,90	50,99			50,99	3,37

Retribuzioni in Vigore dal 1° gennaio 2015				GIORNALIERA			
Livelli	A	B	C	D	E	F	G
	Min. retrib. naz. congl.	30,44%	Totale nazionale	Salario integr.	30,44%	Totale generale	8,63% su
		su A			su D		A-D
3	59,5	18,11	77,61	-	-	77,61	5,13
4	55,26	16,82	72,08	-	-	72,08	4,77
5	52,52	15,99	68,51	-	-	68,51	4,53
6	50,99	15,52	66,51	-	-	66,51	4,40
7	47,29	14,40	61,69	-	-	61,69	4,08
np	39,89	12,14	52,03			52,03	3,44

Tabella retribuzioni orarie

Retribuzioni in Vigore dal 1°giugno 2013				ORARIA			
Livelli	A	B	C	D	E	F	G
	Min. retrib. naz. congl.	30,44% su A	Totale nazionale	Salario integr.	30,44% su D	Totale generale	8,63% su A-D
3	8,96	2,73	11,69	-	-	11,69	0,77
4	8,33	2,54	10,87	-	-	10,87	0,72
5	7,92	2,41	10,33	-	-	10,33	0,68
6	7,69	2,34	10,03	-	-	10,03	0,66
7	7,13	2,17	9,30	-	-	9,30	0,62
np	6,01	1,83	7,84			7,84	0,52

Retribuzioni in Vigore dal 1°gennaio 2014				ORARIA			
Livelli	A	B	C	D	E	F	G
	Min. retrib. naz. congl.	30,44% su A	Totale nazionale	Salario integr.	30,44% su D	Totale generale	8,63% su A-D
3	8,96	2,73	11,69	-	-	11,69	0,77
4	8,33	2,54	10,87	-	-	10,87	0,72
5	7,92	2,41	10,33	-	-	10,33	0,68
6	7,69	2,34	10,03	-	-	10,03	0,66
7	7,13	2,17	9,30	-	-	9,30	0,62
np	6,01	1,83	7,84			7,84	0,52

Retribuzioni in Vigore dal 1° gennaio 2015				ORARIA			
Livelli	A	B	C	D	E	F	G
	Min. retrib. naz. congl.	30,44% su A	Totale nazionale	Salario integr.	30,44% su D	Totale generale	8,63% su A-D
3	9,15	2,79	11,94	-	-	11,94	0,79
4	8,5	2,59	11,09	-	-	11,09	0,73
5	8,08	2,46	10,54	-	-	10,54	0,70
6	7,84	2,39	10,23	-	-	10,23	0,68
7	7,28	2,22	9,50	-	-	9,50	0,63
np	6,13	1,87	8,00			8,00	0,53

Art. 69- SCATTI DI ANZIANITA'

PARTE IMPIEGATI

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:

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

H

[Handwritten signature]

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 dal 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 C.C.N.L..

PARTE OPERAI

Con decorrenza dall'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.

	Fino al 30.6.2006	Dall'1.7.2006
Livello	Importi in euro	
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 C.C.N.L..

ART. 70 - MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13ª e 14ª)

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

Salvo diversa pattuizione collettiva preesistente, la 13ª mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14ª 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. 68 (3° elemento).

TITOLO XVI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 71 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro e salvo che per il rapporto del socio-lavoratore, per il quale il rapporto di lavoro viene ad estinzione con il recesso o con l'esclusione deliberati in applicazione delle disposizioni statutarie e conformemente alle previsioni di cui agli artt. 2532 e 2533 c.c., 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 culturale 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 l'Organizzazione Sindacale stipulante.

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;
- d) l'irregolare, grave e dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro;
- e) l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- f) il danneggiamento volontario di beni dell'azienda e/o di terzi;
- g) l'insubordinazione verso i superiori, accompagnata da comportamento oltraggioso;
- h) l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Con riferimento alla legge 1 maggio 1990 n. 108 la cooperativa deve comunicare il licenziamento per iscritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento da parte dell'interessato, che può chiedere per iscritto, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso la cooperativa è tenuta ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori:

- a) in periodo di prova;
- b) che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

ART. 72 - DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 75 del presente CCNL.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata o con altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 73 del presente contratto.

La loro efficacia è ora condizionata, con decorrenza dal 18.7.2012 (Riforma del mercato del lavoro) all'esperimento dell'apposita procedura di convalida.

Il datore di lavoro deve invitare la lavoratrice o il lavoratore entro 7 giorni dal ricevimento delle dimissioni a presentarsi presso la DTL o il CPI competenti ovvero a sottoscrivere apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al fine di convalidare le dimissioni ai sensi (art. 4, co. 17-22, L. 28.6.2012, n. 92).

Ove il dipendente non abbia dato preavviso la cooperativa ha facoltà di ritenergli dalle competenze una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario la cooperativa può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare il rapporto di lavoro.

Ove invece la cooperativa intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

In conformità all'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

ART. 73 - 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 comunicazioni 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.

ART. 74- INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c., la parte che risolve il rapporto di lavoro senza osservare i termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

ART. 75- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le somme corrisposte ai seguenti titoli:

- rimborsi spese;
- somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- le indennità sostitutive di preavviso;

- le indennità sostitutive di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le indennità economiche corrisposte dagli (o per conto degli) istituti assistenziali;
- le prestazioni in natura, quando si prevede un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

In caso di decesso del dipendente il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso andranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme di legge vigenti in materia.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297, e comunque non oltre 45 (quarantacinque) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, giusto quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 in materia di anticipazioni sul T.F.R., a livello aziendale sono operative apposite normative.

Le aziende in cui tali normative non siano state ancora definite le parti si incontreranno a quel livello per provvedervi.

ART. 76 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUCCESSIONE DI AZIENDA

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2112 c.c., 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. e dalla contrattazione di II° livello.

TITOLO XVII – DOVERI DEL PERSONALE E CODICE DISCIPLINARE

ART. 77- COMPORTAMENTI IN SERVIZIO

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 c.c.;
- 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.

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 alcoliche nello stabilimento;
- 9) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 10) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;

11) 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, sempreché 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 impicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda;

Handwritten signatures and initials on the right side of the page. There are three distinct signatures: a large one at the top right, a smaller one in the middle right, and another at the bottom right. The signatures are in black ink and appear to be cursive or stylized.

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.

La cooperativa proirà integrare quanto previsto nel presente articolo sulla base delle previsioni inserite nel regolamento interno previsto dalla legge 142/01

ART. 78 - 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 all'Organizzazione sindacale territoriale, la quale, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperirà 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. 30 del presente contratto, il tentativo di amichevole componimento sarà espletato con l'assistenza di due esperti, nominati dall'Organizzazione sindacale stipulante del presente contratto.

ART.79 -CONTROVERSIE COLLETTIVE

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

ART.80 -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. 81 - RITARDI E ASSENZE

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere comunicati e giustificati immediatamente e che la lavoratrice e il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.

I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria e ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari e comportano la perdita della relativa retribuzione.

ART. 82- COMUNICAZIONE MUTAMENTO DI DOMICILIO

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla cooperativa ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

ART. 83 - ESEMPLIFICAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

a) Rimprovero verbale.

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

b) Rimprovero scritto.

E' un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice e il lavoratore se ulteriormente recidiva/o incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

c) Multa.

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore a 1 giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione della propria dimora.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per oltre 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'

azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 4 giorni.

d) Sospensione.

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per 3 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro in stato di manifesta ubriachezza o alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- 5) insubordinazione verso i superiori;
- 6) irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 7) assunzione di un contegno scorretto e offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- 8) rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice e il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e) Licenziamento.

Salva ogni altra azione legale, vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, quali ad esempio:

- 1) assenze ingiustificate oltre i 3 giorni nell'anno solare;
- 2) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implicino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- 3) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- 5) danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- 6) litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- 7) furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- 8) esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 9) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- 10) azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa, abuso di fiducia, concorrenza, violazione del segreto

d'ufficio;

11) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente comma esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto; .

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

ART. 84 – CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XVII, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

