

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle cooperative e Consorzi agricoli

28 GIUGNO 2006

(Decorrenza: 1° gennaio 2006 - Scadenza: 31 dicembre 2009)

La parte economica scadrà il 31 dicembre 2007

rinnovato per la parte economica

19 GIUGNO 2008

(Decorrenza: 1° gennaio 2008 - Scadenza: 31 dicembre 2009)

rinnovato

3 AGOSTO 2010

(Decorrenza: 1° gennaio 2010 - Scadenza: 31 dicembre 2012)

Parti stipulanti

AGRITAL-AGCI

Legacoop Agroalimentare

FEDAGRI-Confcooperative

e

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL

N.B.: Per l'istituzione del Fondo pensione (FILCOOP) si veda l'accordo 7 novembre 2000 e lo Statuto, riportati in calce al testo del c.c.n.l.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Protocollo preliminare d'intesa sul c.c.n.l. per le imprese cooperative

AGRITAL-AGCI, Legacoop Agroalimentare, FEDAGRI-Confcooperative e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, premesso il comune interesse a sviluppare in modo ordinato le relazioni sindacali ai vari livelli, uniformandosi ai principi ispiratori ed ai contenuti del "Protocollo sulla politica dei redditi e sull'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo"

del 23 luglio 1993, nonché a regolamentare su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro tra imprese cooperative agricole ed i lavoratori da esse dipendenti, ivi compresa la figura del socio lavoratore, concordano sulla necessità di dotarsi di uno strumento contrattuale di livello nazionale, unico per quadri, impiegati ed operai che sarà integrato dalla contrattazione territoriale, tendendo ad un contratto nazionale autonomo con inquadramento unico per i lavoratori delle cooperative agricole. A tal fine le parti concordano di regolamentare a livello nazionale il rapporto di lavoro dei dipendenti da cooperative agricole in un testo unico che ne adegui, integri e unifichi le normative rispetto alla peculiarità dell'impresa cooperativa, ivi comprese le materie oggetto di contrattazione territoriale integrativa, ove verranno comunque mantenuti contratto unico o inquadramento unico - operai impiegati in atto alla data della presente intesa.

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

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

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

Protocollo per "il socio lavoratore" (v. L. n. 142/2001)

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

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

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

Fermo restando quanto sopra, nonché le prerogative statutarie delle cooperative ed in tal ambito le delibere assembleari, le Associazioni cooperative e le Federazioni sindacali dei lavoratori agricoli convengono che per il trattamento economico minimo complessivo della prestazione d'opera del socio

lavoratore della cooperativa si prenda a riferimento quello del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e della contrattazione integrativa.

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

PARTE GENERALE

Art. 1

(Sfera di applicazione)

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

Ciascuna delle parti si impegna a non promuovere e a non favorire, nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l., azioni intese a portare all'applicazione di altro c.c.n.l. di riferimento, anche nell'ambito di singole cooperative.

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

Art. 2

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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

a) Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1° gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2009 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° luglio 2006 e dal 1° gennaio 2007.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 3° comma del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

Per il rinnovo biennale intermedio della parte retributiva del c.c.n.l., la trattativa avrà inizio almeno entro 30 giorni antecedenti la sua scadenza.

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

c) Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal primo giorno del 4° mese dopo la scadenza del c.c.n.l., ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 3, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sui minimi contrattuali nazionali conglobati vigenti.

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

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

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Le norme del presente articolo tengono conto dello spirito e della lettera dell'accordo interconfederale 23 luglio 1993.

Impegno delle parti

In caso di modifica della durata e delle articolazioni biennali del c.c.n.l., così come definiti dal Protocollo 23 luglio 1993, le parti firmatarie del presente c.c.n.l. procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dalle intese interconfederali sulle modifiche.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 2

(Decorrenza, durata, procedure di rinnovo)

a) Decorrenza e durata

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

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° luglio 2010, dal 1° gennaio 2011 e dal 1° luglio 2012.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r;
- invio piattaforma: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 3° comma del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

Art. 3

(Struttura ed assetto del contratto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

a) Il contratto nazionale

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

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il c.c.n.l. è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo comune nell'ambito della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

In sede di rinnovo biennale dei minimi retributivi contrattuali si tiene inoltre conto della comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, fermi restando i riferimenti economici di cui al precedente comma.

b) Contrattazione decentrata di secondo livello

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

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

Le realtà produttive interessate da tali accordi alternativi verranno pertanto escluse dall'ambito della valutazione di cui al 1° comma.

c) Contrattazione di settore merceologico o aziendale

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

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

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti per l'applicazione del particolare regime contributivo previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 ed in particolare dall'art. 2 della legge 23 maggio 1997, n. 135. Le parti si danno atto, inoltre, che le medesime erogazioni non sono computabili agli effetti legali e dei vari istituti contrattuali, ivi compreso il t.f.r. e le mensilità aggiuntive.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo 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 prevederanno, tra l'altro, parametri, criteri e quantità delle predette erogazioni demandando al livello aziendale la verifica tra le parti dei risultati raggiunti ai fini della conseguente effettiva erogazione dei premi nelle singole imprese.

d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del c.c.n.l. ed i suoi effetti per il presente c.c.n.l. non potranno decorrere prima del 1° gennaio 2008.

Entro e non oltre il 30 giugno 2007 o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al 30 giugno 2007 le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di secondo livello (territoriale o di settore merceologico).

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

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il 30 settembre 2007 o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al 31 dicembre 2007.

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

e) Materie rinviate alla contrattazione di secondo livello

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

- 1) individuazione a livello territoriale della tipologia delle cooperative e consorzi tenuti ad attuare un sistema di informazione a livello aziendale in quanto impegnate a svolgere a quel livello la contrattazione di secondo livello - confronto preventivo in caso di ristrutturazione, riconversione o fusione (art. 4);
- 2) individuazione nel contratto di secondo livello territoriale della tipologia di cooperativa o consorzio ove promuovere la costituzione della Commissione aziendale di pari opportunità (art. 5);
- 3) esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione - convenzioni - organici aziendali anche degli OTD (art. 6);
- 4) a livello territoriale o aziendale indicazioni per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 7;
- 5) definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei Patronati sindacali nelle aziende (art. 8b);
- 6) esame e definizione a livello territoriale o aziendale di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di mobilità territoriale e flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali (art. 10);
- 7) individuazione nel contratto di secondo livello di casi nei quali corrispondere ai lavoratori una indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e fissazione delle relative misure e modalità (art. 14);
- 8) definizione nel contratto di secondo livello territoriale di eventuali modalità di rimborso spese vitto, alloggio e viaggio nonché di spese non documentabili; indennità per compenso tempo eccedente l'orario di lavoro durante la trasferta (art. 15);
- 9) verifica a livello territoriale o aziendale di possibilità, modalità e condizioni in ordine alla istituzione di mense aziendali o interaziendali nelle realtà produttive e territoriali che lo giustifichino (art. 18);
- 10) individuazione nella contrattazione territoriale di figure non comprese nella classificazione di cui all'art. 19 del c.c.n.l. e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale (orario lavori pesanti o nocivi e relative maggiorazioni salariali - maggiorazione per incarico di capo);

- 11) individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa (art. 20);
- 12) definizione a livello aziendale o di Consorzio del calendario di lavoro annuo, di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari anche ai fini di cui al comma 3, dell'art. 22 - Modalità utilizzo permessi;
- 13) costituzione Commissioni consultive regionali o provinciali per la formazione professionale (art. 9) e modalità godimento permessi per corsi formazione professionale (art. 31) e per recupero scolastico (art. 32);
- 14) individuazione di modalità per assicurare effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva (art. 33);
- 15) esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per l'individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento dell'indennità di funzione (art. 45);
- 16) definizione nel contratto di secondo livello di modalità di applicazione della L. n. 108/1990 in materia di licenziamenti individuali;
- 17) indennità sostitutiva straordinario impiegati (art. 46);
- 18) individuazione nel contratto di secondo livello delle fasi lavorative (art. 56);
- 19) determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore - accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di Consorzio (artt. 49 e 63);
- 20) disciplina a livello territoriale della indennità di cassa ove tale istituto non sia presente nella contrattazione integrativa preesistente (art. 50);
- 21) omogeneizzazione nel contratto di secondo livello territoriale dell'istituto degli scatti di anzianità alla disciplina del c.c.n.l. ove preesista una diversa disciplina nella contrattazione integrativa (artt. 51/64);
- 22) promozione a livello territoriale di Casse "extra legem" per integrazione trattamento economico malattia ed infortunio sul lavoro (art. 12);
- 23) definizione a livello territoriale di criteri di precedenza per riassunzione di manodopera e gestione normativa sulla riassunzione (art. 59);
- 24) disciplina mediante norme del contratto di secondo livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore (art. 61);
- 25) definizione nel contratto di secondo livello delle modalità e del periodo di pagamento della retribuzione (art. 63).
- 26) definizione al secondo livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 e le relative modalità di utilizzazione;
- 27) individuazione nel contratto di secondo livello di particolari modalità di erogazione del t.f.r.

Impegno delle parti

In caso di modifica degli assetti contrattuali definiti dal Protocollo del 23 luglio 1993, le parti firmatarie del presente c.c.n.l. procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dalla intesa interconfederale sulle modifiche.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 3

(Struttura ed assetto del contratto)

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

a) Il contratto nazionale

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

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

b) Contrattazione decentrata di secondo livello

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

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

Le realtà produttive interessate da tali accordi alternativi verranno pertanto escluse dall'ambito della valutazione di cui al 1° comma.

Nei territori nei quali non è ancora presente, anche di fatto, una contrattazione di secondo livello avente valenza economica, se dopo 12 mesi dalla presentazione di una piattaforma da parte di FAI-FLAI-UILA non sarà sottoscritto l'accordo per l'istituzione del contratto di secondo livello, le imprese che applicano il presente c.c.n.l. erogheranno ai lavoratori un elemento sostitutivo territoriale del seguente importo.

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

Livello	Importo

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

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

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

c) Contrattazione di settore merceologico o aziendale

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

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

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti per l'applicazione del particolare regime contributivo previsto 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 t.f.r. e le mensilità aggiuntive.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo 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 prevederanno, tra l'altro, parametri, criteri e quantità delle predette erogazioni demandano al livello aziendale la verifica tra le parti dei risultati raggiunti ai fini della conseguente effettiva erogazione dei premi nelle singole imprese.

d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata triennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del c.c.n.l. ed i suoi effetti per il presente c.c.n.l. non potranno decorrere prima del 1° gennaio 2012.

Entro e non oltre il 30 giugno 2011 o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al 30 giugno 2011 le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di secondo livello (territoriale o di settore merceologico).

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

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il 30 settembre 2011 o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al 31 dicembre 2011.

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

e) Materie rinviate alla contrattazione di secondo livello

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

- 1) individuazione a livello territoriale della tipologia delle cooperative e Consorzi tenuti ad attuare un sistema di informazione a livello aziendale in quanto impegnate a svolgere a quel livello la contrattazione di secondo livello - confronto preventivo in caso di ristrutturazione, riconversione o fusione (art. 4);
- 2) individuazione nel contratto di secondo livello territoriale della tipologia di cooperativa o Consorzio ove promuovere la costituzione della Commissione aziendale di pari opportunità (art. 5);
- 3) esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione - convenzioni - organici aziendali anche degli OTD (art. 6);
- 4) a livello territoriale o aziendale indicazioni per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 7;
- 5) definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei patronati sindacali nelle aziende (art. 8b);
- 6) esame e definizione a livello territoriale o aziendale di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di mobilità territoriale e flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali (art. 10);
- 7) individuazione nel contratto di secondo livello di casi nei quali corrispondere ai lavoratori una indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e fissazione delle relative misure e modalità (art. 14);

- 8) definizione nel contratto di secondo livello territoriale di eventuali modalità di rimborso spese vitto, alloggio e viaggio nonché di spese non documentabili; indennità per compenso tempo eccedente l'orario di lavoro durante la trasferta (art. 15);
- 9) verifica a livello territoriale o aziendale di possibilità, modalità e condizioni in ordine alla istituzione di mense aziendali o interaziendali nelle realtà produttive e territoriali che lo giustifichino (art. 18);
- 10) individuazione nella contrattazione territoriale di figure non comprese nella classificazione di cui all'art. 19 del c.c.n.l. e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale (orario lavori pesanti o nocivi e relative maggiorazioni salariali - maggiorazione per incarico di capo);
- 11) individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa (art. 20);
- 12) definizione a livello aziendale o di Consorzio del calendario di lavoro annuo, di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari anche ai fini di cui al comma 3 dell'art. 22 - modalità utilizzo permessi;
- 13) costituzione Commissioni consultive regionali o provinciali per la formazione professionale (art. 9) e modalità godimento permessi per corsi formazione professionale (art. 31) e per recupero scolastico (art. 32);
- 14) individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva (art. 33);
- 15) esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per l'individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento della indennità di funzione (art. 45);
- 16) definizione nel contratto di secondo livello di modalità di applicazione della L. n. 108/1990 in materia di licenziamenti individuali;
- 17) indennità sostitutiva straordinario impiegati (art. 46);
- 18) individuazione nel contratto di secondo livello delle fasi lavorative (art. 56);
- 19) determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore - accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di Consorzio (artt. 49 e 63);
- 20) disciplina a livello territoriale della indennità di cassa ove tale istituto non sia presente nella contrattazione integrativa preesistente (art. 50);
- 21) omogeneizzazione nel contratto di secondo livello territoriale dell'istituto degli scatti di anzianità alla disciplina del c.c.n.l. ove preesista una diversa disciplina nella contrattazione integrativa (artt. 51-64);
- 22) promozione a livello territoriale di Casse "extra legem" per integrazione trattamento economico malattia ed infortunio sul lavoro (art. 12);
- 23) definizione a livello territoriale di criteri di precedenza per riassunzione di manodopera e gestione normativa sulla riassunzione (art. 59);

24) disciplina mediante norme del contratto di secondo livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore (art. 61);

25) definizione nel contratto di secondo livello delle modalità e del periodo di pagamento delle retribuzioni (art. 63);

26) definizione al secondo livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 e le relative modalità di utilizzazione;

27) individuazione nel contratto di secondo livello di particolari modalità di erogazione del t.f.r.;

28) confronto sulla possibile individuazione di percorsi di stabilizzazione per personale a tempo determinato e, in caso di riassunzione di cui art. 59, di mantenimento del numero di giornate lavorate nell'anno precedente;

29) determinazione di possibili norme specifiche per i lavoratori stranieri in materia di orario di lavoro sia per favorire il temporaneo rientro nel Paese di origine per motivi familiari, e sia per l'acquisizione/fruizione delle informazioni.

Impegno delle parti

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

Art. 4

(Relazioni sindacali)

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

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

A) Livello nazionale

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

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

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

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

In particolare si esamineranno:

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

B) Livello regionale

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

C) Livello di informazione di secondo livello

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

C1) a livello aziendale, consortile o di gruppo (previa definizione tra le parti): i rappresentanti delle aziende stesse informeranno le R.S.U./R.S.A. sulla situazione a consuntivo dell'impresa, sui programmi produttivi e sulle previsioni degli investimenti (ammodernamenti tecnologici e organizzativi, modifica dell'ambiente di lavoro, diversificazioni produttive, ristrutturazioni ed ampliamenti) e dei riflessi sull'organizzazione del lavoro, dei livelli di occupazione, delle dinamiche professionali e del conferimento dei prodotti agricoli da parte dei soci.

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

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

- 1) situazione e programmi occupazionali prevedendo incontri periodici con la R.S.U./R.S.A. per l'esame della evoluzione della struttura della occupazione per qualifica e per sesso e categorie sociali;
- 2) progetti relativi all'introduzione di sistemi informativi e di automazione e innovazioni tecnologiche nelle attività aziendali e le relative conseguenze qualitative e quantitative sulla occupazione;
- 3) utilizzazione dei contratti di apprendistato e di avviamento al lavoro di giovani, finalizzate a reali prospettive di lavoro stabile, anche in attuazione delle vigenti leggi in materia di occupazione giovanile;
- 4) programmi di formazione professionale e cooperativa e criteri del loro utilizzo in riferimento all'organizzazione aziendale e del lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, sesso, monte ore, percorsi e livello di inquadramento finali previsti;
- 5) attivazione di azioni positive per quanto concerne l'accesso al lavoro, gli sviluppi professionali di carriera e la valorizzazione del lavoro femminile, anche in relazione alle disposizioni europee e alla normativa di legge;
- 6) produzioni previste e fonti, qualità e quantità del conferimento delle materie prime e dei semilavorati;
- 7) approvvigionamento delle fonti energetiche e loro utilizzo, e utilizzo di mezzi derivati dal petrolio (contenitori, involucri, imballaggi), sviluppo della ricerca e della realizzazione delle fonti energetiche alternative;
- 8) politiche commerciali e distributive sui mercati interni ed esteri;
- 9) attività di ricerca agro-alimentare, conferimenti e assistenza tecnica e generale alle imprese agricole, nuove produzioni e miglioramento della qualità dei prodotti;
- 10) entità e destinazione dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari, sulla base di piani di settore, delle leggi di programmazione territoriale e nazionale;
- 11) operazioni di decentramento di attività e lavorazioni date a commessa. La cooperativa fornirà alle R.S.U., nel rispetto della legge n. 675/1996 e successive modificazioni e integrazioni, gli elementi di valutazione qualitativa e quantitativa circa le operazioni date in appalto all'interno dell'azienda;
- 12) con tempestività e ove possibile preventivamente, modifiche degli assetti societari, significativi progetti di ristrutturazione, concentrazioni, integrazioni e fusioni;
- 13) eventuali interventi per il superamento delle barriere architettoniche in relazione alle norme di legge vigenti.

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

C2) a livello territoriale (regionale, interprovinciale o provinciale) o di settore merceologico: i rappresentanti delle Associazioni cooperative forniranno alle Organizzazioni sindacali dati aggregati nonché informazioni preventive sui programmi e sugli investimenti, ivi compresi quelli riguardanti l'innovazione tecnologica e/o l'evoluzione organizzativa del sistema delle imprese cooperative, sull'andamento

quantitativo e qualitativo dell'occupazione, sulle modifiche della organizzazione del lavoro, sulle misure per la tutela della salute e per la salvaguardia dell'ambiente.

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

Impegno a verbale

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

In tale contesto, in ragione anche dei contenuti del Protocollo 23 luglio 1993, si assume l'impegno fra le parti contraenti il c.c.n.l. di dare piena ed ampia applicazione al livello di contrattazione integrativa, realizzando il pieno esercizio contrattuale, attraverso il ventaglio di opportunità fra esse alternative.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

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

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

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

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

A) Comitato di indirizzo

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

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

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

Il Comitato, in quanto struttura di presidio del sistema contrattuale e di governo dell'Osservatorio, avrà altresì il compito di rendere lo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del settore

alimentare ed in grado di più correttamente interpretare le esigenze dell'impresa e del lavoro, nell'ottica e nel convincimento di affermare e rafforzare il ruolo di centralità, certezza, capacità di governo del contratto collettivo nazionale.

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

Dichiarazione comune

Le parti concordano che il Comitato di indirizzo si riunirà entro il 30 settembre 2007 per definire le modalità di costituzione e funzionamento del Fondo aiuti e solidarietà di cui all'art. 65 del c.c.n.l. 22 luglio 2003.

B) Osservatorio nazionale - Sezione di settore

Al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto indicati, le parti si impegnano a realizzare entro il periodo di validità del c.c.n.l., nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al punto 5 del Protocollo interconfederale del 5 aprile 1990 una sezione apposita riguardante la cooperazione del settore con lo scopo precipuo di ricerca, informazione, analisi su temi di supporto al confronto quali:

- a) politiche industriali di settore e comparto;
- b) nuove iniziative produttive e tendenze del decentramento produttivo;
- c) stato e sviluppo della ricerca applicata, nuove tecnologie innovative di prodotto e di processo;
- d) andamento ed analisi congiunturali sui diversi comparti con particolare riferimento al rapporto agricoltura-industria, importazioni-esportazioni, andamento dei prezzi delle materie prime e dei prodotti finiti;
- e) natura e caratteristica delle transazioni, partecipazioni ed acquisizioni di aziende di rilevanza nazionale e settoriale da parte di aziende estere in Italia e di italiane all'estero;
- f) gestione del mercato del lavoro e politica attiva del lavoro, formazione professionale come raccordo tra domanda ed offerta di lavoro;
- g) collocazione lavorativa qualitativa e quantitativa femminile e concrete iniziative per promuovere una effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- h) analisi sullo stato e sullo sviluppo organizzativo, nonché sui livelli di efficienza/efficacia del sistema di imprese;
- i) particolare rilevanza deve assumere il problema dello sviluppo industriale ed occupazionale del Mezzogiorno;
- l) problemi relativi all'eliminazione delle fonti di rischio e tossicità per quanto riguarda la sicurezza del lavoro, la salute del consumatore, la difesa dell'equilibrio ecologico ed ambientale;
- m) con particolare riferimento ai precedenti punti c) ed f) si ravvisa l'opportunità di attivare le opportune iniziative al fine di favorire iniziative che coinvolgono a livello intersettoriale il movimento cooperativo e le Confederazioni sindacali. Le parti ricercheranno altresì di correlare tali attività a livelli interimprenditoriali con attività di analisi e ricerca allargata a tutto il settore alimentare;

- n) le conseguenze derivanti dall'integrazione economica sul sistema industriale alimentare nazionale in termini di competitività interna ed europea con riferimento anche all'allargamento dell'Unione europea, alla riforma della Pac, ed ai negoziati multilaterali in sede WTO;
- o) le linee di politica agroindustriale, nell'ottica di una maggiore integrazione della filiera agroalimentare, anche al fine di assumere posizioni concertate con la pubblica amministrazione e le altre categorie;
- p) l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita a livello nazionale ed europeo;
- q) l'andamento degli appalti, del decentramento produttivo o delle terziazze, con riferimento alle conseguenze ed implicazioni riguardanti l'occupazione e le condizioni di lavoro, nel comune intento della salvaguardia delle normative di tutela del lavoro;
- r) in raccordo con la Consulta delle parti fondatrici, le varie fasi di crescita ed affermazione di FILCOOP nel settore, con particolare riferimento alla raccolta delle adesioni ed alle eventuali azioni da intraprendere per favorire la capillare diffusione dell'iniziativa tra tutti i lavoratori;
- s) le linee direttrici della contrattazione aziendale di cui all'art. 6 del presente contratto, nonché l'andamento consuntivo della stessa.

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

B1) Commissione territoriale dell'Osservatorio nazionale

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

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

Appalti

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terziazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'art. 4, lett. C-1) del presente c.c.n.l. 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 nonché delle norme contrattuali del rispettivo settore cui appartengono le stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.

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

In occasione degli incontri previsti dall'art. 4, lett. C-1) del presente c.c.n.l., le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

Art. 5

(Pari opportunità)

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, nel quadro dei programmi dell'Osservatorio previsto dall'art. 4 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. 4, avvalendosi anche del contributo di esperti, svolgerà i seguenti compiti:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende e dalle Associazioni cooperative;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria e delle iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della citata raccomandazione n. 635/1984, direttiva n. 73/2002 e dei programmi di azione nn. 82/1985 e 86/1990 della Comunità europea;
- c) proporre, sulla base di un'analisi della situazione, e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi e di sviluppo della carriera, utilizzando per questo ultimo aspetto anche corsi di 150 ore e il Fondo sociale europeo.

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

a) Commissione pari opportunità

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

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

b) Difesa della dignità della persona

Le parti convengono sull'esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona da ogni forma di discriminazione e di ricatto, adottando tutte le misure utili in tal senso e pertanto assumono ad orientamento generale la risoluzione del Consiglio della CEE del 20 maggio 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. 6

(Convenzioni)

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

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'art. 59. 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. 7

(Ambiente e salute)

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

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

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

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

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

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

A tal fine le parti convengono quanto segue:

1) 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 corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico, con particolare riguardo al problema dello sviluppo di produzioni agricole "biologiche". I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto ad usufruire di 60 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 31 del presente c.c.n.l., nell'arco del biennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Individueranno i lavori che comportano movimentazione manuale dei carichi, disagiati e/o imbrattanti e/o nocivi definendo in occasione della stipula dei contratti di secondo livello i lavori a rischio biologico e chimico, anche alla luce delle specifiche norme introdotte in modifica del D.Lgs. n. 626/1994, ed in rapporto alla realtà produttiva delle aziende cooperative nel territorio.

2) 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 e alla temperatura nei reparti di lavorazione. Tale registro sarà tenuto a disposizione delle R.S.U. 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 R.L.S. dei registri degli infortuni di cui all'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, per accertare gli infortuni di ciascun lavoratore (D.Lgs. n. 123/2007).

Art. 8

(Diritti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

a) Rappresentanze sindacali d'azienda/R.S.U.

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

I nominativi dei delegati che costituiscono le R.S.A./R.S.U. saranno comunicati con lettera all'azienda, all'Organizzazione provinciale delle cooperative a cui l'azienda aderisce e alle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali.

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

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

b) Permessi sindacali

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

Tali permessi saranno rispettivamente pari a:

- 8 ore mensili per i delegati aziendali sindacali e per i componenti delle R.S.A./R.S.U.;
- 11 ore mensili per i lavoratori membri di Organismi direttivi nazionali, regionali o sub-regionali.

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

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

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

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

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

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

c) Riunioni in azienda

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

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

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

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

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

E' prevista la possibilità di assemblee di gruppo aziendale.

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

d) Contributi sindacali dei lavoratori

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che ai fini della regolamentazione delle R.S.U. fanno testo l'accordo interconfederale 13 settembre 1994 tra Centrali cooperative e CGIL, CISL e UIL, nonché l'apposito accordo di settore del 16 gennaio 1997, allegato al presente contratto (Allegato 2).

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 8

(Diritti sindacali)

Inserire alla fine della dichiarazione a verbale il seguente paragrafo:

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

Art. 9

(Formazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Sia per quanto concerne formazione in alternanza che formazione continua, saranno costituite sia a livello nazionale che a livello regionale e provinciale apposite Commissioni consultive per una valutazione dei fabbisogni e degli indirizzi formativi per il settore della cooperazione agricola ed agro-alimentare.

Le indicazioni che emergeranno dalle predette Commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative all'Ente bilaterale nazionale e/o ai Comitati bilaterali costituiti a livello regionale, come previsti dal succitato Protocollo d'intesa interconfederale.

Con riferimento al settore agricolo, per l'analisi dei bisogni formativi e del mercato del lavoro, tali soggetti dovranno raccordarsi con gli enti e/o gli Organismi bilaterali presenti nella cooperazione.

Eventuali modifiche al predetto accordo saranno automaticamente recepite dalle cooperative che applicano il presente contratto.

Impegno a verbale

Le parti si impegnano a operare congiuntamente nei confronti del Governo affinché anche le imprese agricole possano aderire, per il personale operaio, a Fondi paritetici interprofessionali di cui alla legge n. 388/2000 e successive integrazioni e modificazioni (1).

(1) Ai sensi dell'art. 1, commi 62-64 della legge n. 247/2007, a decorrere dal 1° gennaio 2008 le imprese potranno versare al Fondo interprofessionale per la formazione continua FONCOOP il contributo dello 0,30%, con le modalità di cui alla circolare INPS n. 34/2008.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 9

(Formazione professionale)

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

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

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

Le indicazioni che emergeranno dalle predette Commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative all'Ente bilaterale nazionale - Coop-form e/o ai Coop-form regionali, come previsto dal succitato Protocollo d'intesa interconfederale.

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

Art. 10

(Occupazione)

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

Art. 11

(Contributo assistenza contrattuale)

Le aziende cooperative ed i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle Organizzazioni stipulanti il c.c.n.l. un contributo a titolo di assistenza contrattuale.

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

Le modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite dalla Commissione paritetica di cui all'art. 12 e sono oggetto di apposito regolamento (Allegato 9) che è parte integrante del presente contratto.

Integrazione sociale lavoratori extracomunitari

Impegno delle parti

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

PARTE COMUNE

Art. 12

(Previdenza complementare e fondi integrativi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Previdenza complementare

E' istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo pensione nazionale denominato FILCOOP.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal c.c.n.l. sottoscritto in data 2 luglio 1998 e sue successive modificazioni ed integrazioni che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto individuale:

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

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui cc.cc.nn.l. siano sottoscritti da almeno due delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l. 2 luglio 1998.

Per settori affini si intendono pertanto quelli di seguito indicati:

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

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

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

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

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento;
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento;
- una quota di t.f.r. pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r. nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del t.f.r. maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

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

Per gli impiegati l'obbligo del versamento del t.f.r. si intende assolto col versamento presso l'ENPAIA ai sensi della legislazione vigente.

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

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

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

B) Fondi integrativi sanitari

1) Sanitario degli impiegati agricoli

Le parti decidono di costituire un Fondo integrativo sanitario per gli impiegati, finanziato da una contribuzione paritetica a carico del datore di lavoro e dell'impiegato, a decorrere dal 1° luglio 1992, pari complessivamente a:

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

2) Sanitario degli operai

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

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

Gli operai a tempo indeterminato in forza alla data del 16 luglio 2002, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al FILCOOP sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002.

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

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

C) Casse integrazioni "extra-legem"

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

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

D) Commissioni per fondi, C.A.C., "extra-legem"

Le parti decidono di costituire una Commissione paritetica con il compito di definire le modalità per la applicazione e la gestione di quanto previsto dall'art. 11 e dal presente articolo relativamente al contributo di assistenza contrattuale, ai fondi integrativi sanitari e previdenziali e alla costituzione delle Casse "extra-legem".

La Commissione è delegata a decidere l'estensione del Fondo integrativo sanitario agli operai avventizi e a stabilire le misure del contributo.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 12

(Previdenza complementare e fondi integrativi)

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2%.

Il punto B) è sostituito dal seguente:

"B) Fondi integrativi sanitari

1) Sanitario degli impiegati agricoli

Le parti decidono di costituire un Fondo integrativo sanitario per gli impiegati, finanziato da una contribuzione paritetica a carico del datore di lavoro e dell'impiegato a decorrere dal 1° luglio 1992, pari complessivamente a:

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

A decorrere dal 1° gennaio 2011 potranno iscriversi al Fondo anche gli impiegati a tempo determinato con contratto di durata superiore a sei mesi.

La contribuzione sarà rapportata ai mesi di durata del contratto.

2) Sanitario degli operai

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

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

Gli operai a tempo indeterminato in forza alla data del 16 luglio 2002, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al Filcoop sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002.

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

L'azienda invierà al Filcoop sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato compresi nelle convenzioni di cui all'art. 6 con una garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di € 36,00 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore."

Art. 13

(Lavoratori svantaggiati)

I lavoratori a tempo indeterminato di cui viene accertato, con idonea documentazione, lo stato di tossicodipendenza o di etilismo e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso strutture del Servizio sanitario nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle competenti istituzioni o ancora presso sedi di comunità terapeutiche individuate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni di lavoro è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

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

I lavoratori a tempo indeterminato familiari di tossicodipendente od etilista possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo,

qualora il relativo servizio ne attesti la necessità, per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

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

Art. 13 bis

(Applicazione legge n. 104/1992)

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

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

Art. 14

(Mezzi di trasporto)

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

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

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

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

Art. 15

(Rimborso spese)

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

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

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

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

Art. 16

(Servizio civile)

Si applicano ai lavoratori le norme di legge vigenti in materia (L. n. 226/2004 - L. n. 64/2001).

Art. 17

(Cooperazione internazionale)

Coloro ai quali sia riconosciuta, con la registrazione di cui all'art. 33, della legge n. 49/1987 (sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo), la qualifica di volontari in servizio civile, hanno diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 e successive norme integrative, qualora beneficino del rinvio del servizio militare.

Art. 18

(Mense)

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

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

Art. 19

(Classificazione dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

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

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

Ai singoli livelli corrispondono altrettanti livelli di retribuzione minima tabellare nazionale, di cui ai successivi artt. 49 e 63.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Livello	Parametro	Figure professionali
1°	151,70	Impiegati (ex impiegati 1° livello)
2°	136,38	Impiegati (ex impiegati 2° livello)
3°	125,53	Impiegati - Operai (ex impiegati 3° livello, ex operai specializzati super)
4°	116,72	Impiegati - Operai (ex impiegati 4° livello, ex operai specializzati)
5°	111,00	Operai (ex operai qualificati super)
6°	107,78	Impiegati - Operai (ex impiegati 5° livello, ex operai qualificati)
7°	100,00	Impiegati - Operai (ex impiegati 6° livello, ex operai comuni)

1° livello (ex impiegati 1° livello, par. 151,70)

Declaratorie

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

Profili

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

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

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

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

2° livello (ex impiegati 2° livello, par. 136,38)

Declaratorie

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

Profili

Capo reparto e capo ufficio tecnico, commerciale, amministrativo.

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

Enologo: provvede a tutte le operazioni concernenti la produzione di vini o bevande alcoliche. Dispone e controlla le operazioni di pigiatura, fermentazione, chiarificazione e correzione delle uve, dei mosti e delle vinacce stabilendo modalità e tempi della effettuazione dei travasi. Accerta, anche attraverso analisi di campioni, le caratteristiche relative alla gradazione alcolica, gusto, odore e colore di un dato vino o di una bevanda alcolica.

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

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

3° livello (ex impiegati 3° livello - Ex operaio specializzato super, par. 125,53)

Declaratorie

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

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

Profili degli impiegati

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

Profili degli operai florovivaisti

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

Conduttore-meccanico di macchine agricole operatrici complesse: l'operaio che, fornito di patente di guida, con autonomia esecutiva 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 75 quintali provvede alla loro manutenzione e alle riparazioni ordinarie effettuabili con le attrezzature messe a disposizione dall'azienda, svolgendo un'attività lavorativa polivalente.

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

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

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

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

4° livello (ex impiegato 4° livello - Ex operaio specializzato, par. 116,72)

Declaratorie

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

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

Profili degli impiegati

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

Profili degli operai florovivaisti

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

5° livello (ex operaio qualificato super, par. 110,99)

Declaratorie

Appartengono a questo livello gli operai che provvedono alla gestione di processi produttivi e/o di lavorazione complessi che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti in possesso di specifiche

conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo e possono coordinare altro personale di livello inferiore.

Profili degli operai florovivaisti

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

6° livello (ex impiegato 5° livello - Ex operaio qualificato, par. 107,78)

Declaratorie

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

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

Profili degli impiegati

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

Profili degli operai florovivaisti

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

7° livello (ex impiegato 6° livello - Ex operaio comune, par. 100)

Declaratorie

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

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

Profili degli impiegati

Uscieri - Fattorini - Commessi.

Profili degli operai florovivaisti

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

Lavoratori non professionalizzati

Appartengono a questa area gli operai agricoli che nell'anno solare precedente hanno lavorato nel settore agricolo per un numero di giornate complessive inferiori a 51, che svolgono mansioni che non richiedono alcuna professionalità, non avendo nessuna qualifica che li renda inquadrabili nei livelli 1° - 2° - 3° - 4° ex operai.

Norma transitoria

Per i lavoratori qualificati "super", si concorda di demandare l'introduzione di tale qualifica ai prossimi rinnovi contrattuali di secondo livello.

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

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 19

(Classificazione)

La norma transitoria dell'art. 19 è sostituita dalla seguente:

"Norma transitoria

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

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

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

Art. 20

(Indennità di alta professionalità)

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 t.f.r.

Art. 21

(Mansioni e cambiamenti di qualifica)

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

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

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

Il lavoratore acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo, le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di due mesi se impiegato, e, se operaio, quando sia stato adibito continuativamente a detta nuova attività per un periodo di 20 giorni lavorativi, oppure saltuariamente per almeno due volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di un anno.

La temporanea sostituzione di un dipendente appartenente alla qualifica superiore, assente con diritto alla conservazione del posto non fa acquisire al sostituto il passaggio alla qualifica superiore ma gli dà solo diritto, sin dall'inizio della sostituzione e per tutta la durata di essa, al trattamento economico corrispondente a detta qualifica superiore.

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

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

Art. 22

(Orario di lavoro e flessibilità)

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, distribuito di norma su 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.

A decorrere dal 1° gennaio 1992 i lavoratori usufruiscono di un aumento di permessi retribuiti annui pari a 4 ore; a decorrere dal 1° gennaio 1993 tali permessi aumenteranno di 8 ore annue.

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

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 63.

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 di cui all'art. 27;
- prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi di cui all'art. 28 (in relazione alle norme ivi previste).

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

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

In considerazione della forte stagionalità che caratterizza il settore e dalla deperibilità dei prodotti, fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, ai fini di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 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'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, è comunque possibile una diversa regolamentazione da parte dei contratti di secondo livello.

Impegno delle parti

In considerazione delle novità normative introdotte dal D.Lgs. n. 66/2003 ed in coerenza con quanto previsto dall'art. 22, 2° comma, del c.c.n.l. 16 luglio 2002, le parti convengono che in sede di rinnovo dei contratti decentrati di secondo livello di cui all'art. 3 si proceda all'armonizzazione delle eventuali norme in materia di orario, precedentemente previste nei medesimi contratti decentrati di secondo livello, al citato nuovo contesto legislativo/contrattuale.

(Lavoro a tempo parziale)

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

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

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

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

In caso di lavoro a tempo parziale orizzontale i giorni di ferie saranno calcolati secondo i criteri stabiliti all'art. 29 del presente c.c.n.l.

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

Le ore supplementari incidono su tutti gli istituti contrattuali. Per il computo del t.f.r. si fa riferimento alle norme in materia del presente c.c.n.l.

Il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a tempo parziale sono retribuiti ai sensi degli artt. 22, 46 e 60 del presente c.c.n.l.

Per quanto riguarda la possibilità di introduzione di clausole elastiche e flessibili si fa riferimento alla vigente legislazione.

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

Art. 24

(Apprendistato)

Per la disciplina dell'apprendistato, con particolare riferimento a quello professionalizzante, si fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto dal presente contratto in particolare per quanto riguarda il numero massimo di apprendisti da assumere, l'età minima e massima, forma del contratto, divieto di retribuzione a cottimo, possibilità di recesso.

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.

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

La durata massima del periodo di apprendistato è così determinata:

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
6°	24	6	18	-
5°	36	6	14	16
4°	42	12	14	16
3°	48	14	16	18
2°	54	16	18	20
1°	60	18	18	24

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

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed 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 secondo periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti confermati a tempo indeterminato, l'anzianità utile, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, viene considerata per un periodo equivalente ad un terzo 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 dal primo 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 corrisposto il 50% della retribuzione normale per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.

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

Le ferie di cui all'art. 29 matureranno "pro-quota" con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione

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

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

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle regioni, d'intesa con le Associazioni datoriali e sindacali. Per i territori dove questo non è ancora avvenuto si prenderanno a riferimento i profili formativi di cui alla tabella allegata al presente articolo. Tali profili non sostituiscono quelli definiti ai fini contrattuali.

Le parti si danno atto che dalla data di entrata in vigore del presente contratto l'apprendistato professionalizzante sarà applicabile in tutte le regioni.

Ulteriori modalità e articolazioni della formazione potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello, tenendo presente 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 all'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 ed alle dimensioni aziendali.

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

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore di adeguata qualifica designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente da un amministratore.

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 ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni e comunque tenendo conto dei limiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Disposizioni transitorie

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

A piena attuazione dell'apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione, i giovani di età fra 15 e 18 anni potranno essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi della legge n. 196/1997. Agli stessi saranno comunque riconosciuti i trattamenti economico-normativi di cui al presente articolo.

Salvo quanto previsto da specifici accordi per l'attuazione di percorsi di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le norme di cui al presente articolo si applicano anche a tale tipologia di apprendistato.

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	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 del personale, sviluppo organizzativo e formazione Rapporti con enti ed istituti
Ricerca e sviluppo del prodotto/processo	Tecnici acquisiti Tecnici ricerca sviluppo alimentare Tecnologi di industrializzazione prodotto/ processo Tecnici sistemi qualità (processi e prodotti) Tecnici di laboratorio	Conoscenza delle materie prime, dei prodotti o dei servizi di settore	Lingue	Tecniche, metodi di lavoro e sistemi HACCP Analisi di laboratorio

	Tecnici di ambiente/ sicurezza			
Produzione	<p>Tecnici programmazione della produzione</p> <p>Tecnici di produzione (gestione reparto/unità operativa)</p> <p>Tecnici delle produzioni vegetali</p> <p>Tecnici delle produzioni animali</p> <p>Conduttori di processi e sistemi automatizzati</p> <p>Operatori di produzione e servizi</p> <p>Addetti alla vendita</p> <p>Addetti alle attività agrituristiche</p> <p>Operatore agricolo</p>	<p>Conoscenza delle materie prime, dei prodotti, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore;</p> <p>tecniche di lavorazione, manipolazione e conservazione dei prodotti; tecniche di allevamento; attività proprie delle aziende agrituristiche; tecniche di lavorazione agricola</p>	<p>Materiali di lavoro, impianti, macchinari, macchine operatrici</p>	<p>Tecniche, metodi di lavoro e sistemi HACCP</p>
Logistica	<p>Tecnici programmazione della logistica</p> <p>Tecnici approvvigionamenti</p> <p>Magazzinieri</p> <p>Operatori alla movimentazione e stoccaggio</p>	<p>Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore</p>	<p>Normative sull'igiene e la conservazione dei prodotti alimentari durante il trasporto</p>	<p>Tecniche, metodi di lavoro e sistemi HACCP</p> <p>Tecniche di magazzino e stoccaggio</p>
Sistemi informativi	<p>Tecnici sistema informativo aziendale</p> <p>Tecnici di informatica industriale</p>	<p>Conoscenza dei prodotti e servizi di settore</p>	<p>Informatica generale</p>	<p>Tecniche e metodi di lavoro</p>
Commerciale e comunicazione	<p>Tecnici commerciale/marketing/organizzazione</p>	<p>Conoscenza dei prodotti e servizi di settore</p>	<p>Struttura della rete distributiva</p> <p>Lingue</p>	<p>Tecniche di comunicazione</p> <p>Tecniche ricerca di mercato</p>

	vendite Operatori servizi commerciali Venditori (distribuzione/assistenza clienti) Tecnici di comunicazione e immagine			Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti
Manutenzione - Impiantistica	Tecnici di programmazione della manutenzione Manutentori Progettisti di implementazione/ adeguamento impianti	Conoscenza dei prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica impianti	Tecniche di manutenzione (tecniche e nozioni di oleodinamica e/o meccanica e/o elettronica e/o elettrotecnica e/o pneumatica, ecc.)

Art. 25

(Contratto di inserimento)

Il contratto di inserimento è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge e dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 (All. 4).

Art. 26

(Contratto di somministrazione e lavoro)

Le prestazioni di lavoro temporaneo possono essere utilizzate, oltreché nei casi previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003 anche nei seguenti:

- esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio, gestione amministrativa e vendita dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
- sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con R.S.U./R.S.A.;
- sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'art. 47 del presente c.c.n.l.;
- sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o di provvedimenti amministrativi quali ad esempio: legge n. 104/1992 (Portatori di gravi handicap), ordinanza n. 1675/1989 (Volontariato di protezione civile), D.P.R. n.

309/1990 (Lavoratori tossicodipendenti), legge n. 162/1992 (Volontariato nel corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico);

- attività straordinarie connesse al lancio di nuovi prodotti o a campagne promozionali;
- sostituzione delle lavoratrici o dei lavoratori che usufruiscono dei riposi per allattamento, limitatamente alle ore non lavorate per tali riposi.

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

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

Del ricorso al lavoro temporaneo deve essere data preventiva comunicazione alle R.S.U., R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente c.c.n.l., indicando il numero dei contratti, le qualifiche e le motivazioni.

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

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

Art. 27

(Riposo settimanale)

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

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

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

Per i lavoratori addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti di secondo livello, in applicazione dell'art. 8, della legge 22 febbraio 1934, n. 370.

Art. 28

(Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

- 1) il 1° dell'anno;

- 2) il 6 gennaio, Epifania del Signore;
- 3) il 25 aprile, anniversario della liberazione;
- 4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 5) il 1° maggio, festa del lavoro;
- 6) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
- 7) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
- 8) il 1° novembre, giorno di Ognissanti;
- 9) il 4° novembre, giorno dell'Unità nazionale (*);
- 10) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
- 11) il 25 dicembre, giorno di Natale;
- 12) il 26 dicembre, S. Stefano;
- 13) la festa del Patrono del luogo (**).

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

Per il trattamento da praticarsi ai lavoratori nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle festività nazionali ed infrasettimanali di cui al presente articolo anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

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

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a) previsto dalle leggi sopracitate, è dovuto ai lavoratori a tempo indeterminato di cui all'art. 58 del presente contratto, anche se detti lavoratori siano sospesi dal lavoro, mentre per le festività infrasettimanali, in caso di sospensione dal lavoro, il trattamento di legge è dovuto solo se dette festività cadono entro le prime due settimane della sospensione.

Per i lavoratori operai a tempo determinato il trattamento economico per tali festività è compreso nella percentuale relativa al 3° elemento prevista dall'art. 63 quando non vi sia prestazione di lavoro. In caso di prestazione di lavoro spetta loro la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente eseguite, con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'art. 60.

A seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività sopprese sarà il seguente:

a) per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per il caso di festività nazionali coincidenti con la domenica.

Pertanto, il 4 novembre è giornata lavorativa a tutti gli effetti;

b) per le quattro festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

a) che la prestazione di lavoro svolta nelle predette 4 giornate di festività soppresse, possa essere compensata, invece che con la giornata di stipendio o di paga ordinaria aggiuntiva, attraverso giornate di riposo, il cui godimento sarà tra le stesse parti concordato, tenendo conto delle esigenze aziendali;

b) che sia preventivamente concordata tra le stesse parti la non effettuazione della prestazione lavorativa nelle giornate di festività soppresse, nel quale caso sarà corrisposta al lavoratore soltanto la retribuzione giornaliera normalmente dovuta.

(*) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

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

Art. 29

(Ferie)

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

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

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

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

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

Per gli operai a tempo determinato si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 63.

Per gli operai a tempo determinato il periodo di ferie di cui al comma 1 maturerà per 365esimi in relazione alle giornate lavorate. Per il pagamento e il godimento delle stesse si fa riferimento all'art. 63.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la riduzione di 4 giornate di ferie per impiegati avvenuta con il primo c.c.n.l. per cooperative e Consorzi agricoli nel 1988 è compensata con l'aumento di 4 giornate di permesso retribuito di cui all'art. 30.

Art. 30

(Congedo matrimoniale e permessi straordinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore che contrae matrimonio ha diritto ad un permesso straordinario di 15 giorni con retribuzione normale.

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

Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000 il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

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

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

Nel caso di OTD il permesso straordinario di cui al 1° comma sarà di:

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

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 30

(Congedo matrimoniale e permessi straordinari)

Il 3° comma è sostituito dal seguente:

"Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000 il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente. In quest'ultimo caso la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica.".

Alla fine dell'articolo sono aggiunti i seguenti commi:

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

Per la concessione delle aspettative si fa riferimento alla normativa vigente allegata.".

Art. 31

(Permessi per formazione professionale)

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento professionali e di interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della legge n. 53/2000, istituiti in applicazione delle intese intervenute tra le parti firmatarie del 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.

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 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato ed il 10% per quelle che hanno più di 10 lavoratori a tempo indeterminato. I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie.

Il diritto al godimento dei permessi per la frequenza ai corsi di addestramento professionale di cui 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 secondo livello.

Ai sensi ed agli effetti dell'art. 5 della legge 8 marzo 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 art. 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 in 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la normativa di cui all'art. 7 della legge n. 53/2000 non è coordinata con quanto stabilito dal codice civile in materia di ammissibilità all'anticipazione del t.f.r.

Pertanto, in attesa di un coordinamento normativo da parte del legislatore, al fine di agevolare i lavoratori in congedo formativo, si ritiene di attenersi alle disposizioni emanate dal Ministero del lavoro con la circolare n. 85/2000.

Art. 32

(Permessi per recupero scolastico)

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

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

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

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

Art. 33

(Organizzazione del lavoro)

E' demandato ai contratti di secondo livello il compito di individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate le realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura allo scopo, compresa quella della integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

Art. 34

(13^a e 14^a mensilità)

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

Salvo diversa pattuizione collettiva preesistente, la 13^a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14^a 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. 63 (3° elemento).

Art. 35

(Cessione, trasformazione e successione di azienda)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2112 cod. civ. 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 secondo 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 t.f.r., nonché alle spettanze e agli emolumenti previsti dal presente c.c.n.l. e dalla contrattazione di secondo livello.

Art. 36

(Anticipazione sul trattamento di fine rapporto)

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

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

La richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;

c) costruzione della prima casa di abitazione per il dipendente che risulti nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;

d) ristrutturazione della casa di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge;

e) congedo formativo ai sensi dell'art. 31 del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

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

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

- da una dichiarazione sostitutiva di notorietà dalla quale risulti che il richiedente non sia proprietario o comproprietario di altra casa di abitazione o assegnatario con patto di riscatto di una casa economico popolare;
- da copia autenticata della licenza edilizia;
- dal progetto, comprensivo dei costi dell'opera, firmato da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale.

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

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

1) il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro un anno dall'erogazione stessa;

2) il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo ed integrale impiego della somma anticipata per le finalità per cui la stessa è stata erogata;

3) l'ulteriore 30% entro il mese successivo alla presentazione di una perizia giurata redatta da un professionista tecnico iscritto all'Ordine professionale, che attesti l'ultimazione dei lavori e la conformità dell'opera al progetto e i costi della stessa.

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

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

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

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

L'eventuale calcolo delle domande accoglibili e degli aventi diritto si effettuerà con riferimento al 1° gennaio di ogni anno.

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

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

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

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

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

Art. 37

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire con il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, con le dimissioni per giusta causa o ragioni personali, secondo le disposizioni delle leggi n. 604 del 15 luglio 1966 e n. 300 del 20 maggio 1970 che vengono estese ed applicate in tutte le aziende a prescindere dal numero dei dipendenti occupati in conformità alla legge 11 maggio 1990, n. 108.

Rappresentano giustificati motivi di licenziamento, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 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 c.d. organico aziendale si applicano le norme sui diritti e doveri contrattuali stabiliti nel presente articolo calate nel particolare rapporto.

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

A tali giustificati motivi si aggiungono i seguenti:

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

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

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

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

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

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

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

- a) violenza e vie di fatto;
- b) riduzione arbitraria della retribuzione, mancata corresponsione della stessa per oltre 3 mesi;
- c) modifica unilaterale di eventuali condizioni e trattamenti individuali pattuiti.

Art. 38

(Disciplina aziendale)

A) Diritti e doveri del lavoratore

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

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

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

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

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

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 cod. civ.;
- 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 lett. a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15 luglio 1966 n. 604 e 11 maggio 1990 n. 108.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della L. n. 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 sessantesimo giorno dal ricevimento delle giustificazioni o dallo scadere del quinto giorno successivo alla formale contestazione se le giustificazioni non sono pervenute.

1) Ammonizione - multa - sospensione

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

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

- 1) che non si presenti al lavoro senza giustificare il motivo od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità di richiederla;
- 2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;
- 4) che arrechi per disattenzione danni alle macchine, anche lievi, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
- 5) che sia trovato addormentato;
- 6) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
- 7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;
- 8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
- 9) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
- 10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
- 11) che occulti scarti di lavorazione;
- 12) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;
- 13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina,

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.

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;

14) ripetute violazioni delle disposizioni relative all'uso di mezzi di protezione antinfortunistica.

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 3 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 implicantanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

14) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

15) concorrenza sleale;

16) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

17) insubordinazione grave verso i superiori.

Art. 39

(Preavviso)

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

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

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

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

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

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

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

Art. 40

(Controversie individuali)

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

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

Art. 41

(Controversie collettive)

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

Art. 42

(Condizioni di miglior favore)

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

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 43

(Assunzione)

Assunzione a tempo indeterminato ed a termine

L'assunzione dell'impiegato, salvo che non sia diversamente stabilito dalle parti, si intende a tempo indeterminato.

L'assunzione con rapporto a tempo indeterminato deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dai contratti integrativi.

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

L'assunzione con rapporto a termine deve effettuarsi a mezzo di atto scritto anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio e di scadenza del rapporto di impiego, la qualifica e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

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

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

Ogni modifica delle condizioni di assunzione deve risultare da atto scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno nel caso in cui, anche in difetto di atto scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Art. 44

(Periodo di prova)

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

Il periodo di prova è fissato in mesi 4 per gli impiegati di 1°, 2° e 3° livello e in mesi 2 per gli impiegati di 4°, 5° e 6° livello.

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

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

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

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

In caso di recesso nel corso del periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese nel quale è avvenuto il recesso, nonché ai dodicesimi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive ed al trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 29, 34 e 55 del presente contratto.

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

Art. 45

(Quadri)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In esplicita applicazione contrattuale della legge n. 190 del 13 maggio 1985 (riconoscimento dei quadri) le parti concordano di individuare l'area dei quadri aziendali e di definire adeguati strumenti normativi.

Declaratoria

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

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

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

1) Criterio oggettivo (ruolo):

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

2) Criterio soggettivo (prestazione):

- competenze tecnico-professionali ed attitudine all'aggiornamento;
- capacità gestionali in riferimento alla programmazione ed al controllo;
- capacità di sovrintendenza e coordinamento delle risorse affidategli;
- capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
- rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.

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

Indennità di funzione

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

Tale indennità, legata allo svolgimento delle funzioni di quadro, a partire dal 1° maggio 1991 sarà pari ad un minimo di euro 77,50 (lire 150.000) mensili per i quadri di 1° livello e ad un minimo di euro 51,65 (lire 100.000) per i quadri di 2° livello. A decorrere dal 1° luglio 2002 i predetti minimi sono elevati rispettivamente a euro 155,00 mensili e da euro 103,00 mensili.

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 t.f.r.

Responsabilità civile e penale legata alla prestazione

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

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

Nota a verbale

Le parti convengono sul possibile riassorbimento di indennità individuali erogate allo stesso titolo di indennità di funzione al 30 aprile 1991 nel limite massimo di euro 25,82 per il 1° livello e di euro 15,49 per il 2° livello.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

(Quadri)

Indennità di funzione

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

Art. 46

(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello definito all'art. 22, comma 2;
- b) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore ventiquattro alle ore cinque del mattino (art. 1, D.Lgs. n. 66/2003) (*);
- c) lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 28;
- d) lavoro supplementare, quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.

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

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

Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione indicati al 1° comma dell'art. 49, 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. 22 del presente contratto, è demandata alla contrattazione integrativa 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.

(*) Ripristinato il precedente articolo con verbale aggiuntivo delle parti il 13 maggio 2010 (Allegato 12).

Art. 47

(Aspettativa)

Nelle aziende con oltre 5 impiegati, può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti nocimento al normale andamento del servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 6 mesi.

Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, né decorre l'anzianità agli effetti dell'art. 51 del presente contratto.

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

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

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

Art. 48

(Trasferimenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel caso di trasferimento dell'impiegato, in via definitiva, da un'azienda all'altra dello stesso datore di lavoro, l'impiegato ha diritto al rimborso, a titolo di indennità di trasferimento e nei limiti previsti dall'art. 51 del TUIR, previa documentazione, delle spese sostenute per il trasferimento della sua famiglia e del mobilio, maggiorato del 15%. La comunicazione del trasferimento deve essere fatta all'impiegato con il massimo anticipo di tempo possibile rispetto alla data del trasferimento medesimo.

L'impiegato 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.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 15 bis

(Trasferimenti)

Nuovo

La comunicazione del trasferimento deve essere fatta per iscritto al lavoratore, ed inviata per conoscenza alle R.S.U./R.S.A., con il massimo anticipo possibile rispetto alla data del trasferimento medesimo. Il

trasferimento deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o per altre ragioni previste dalla legge.

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

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

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

Art. 49

(Retribuzione)

A decorrere dal 1° luglio 1998 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal c.c.n.l. 2 marzo 1995:

- minimo nazionale di stipendio base mensile;
- indennità di contingenza come da legge 26 febbraio 1986, n. 38 e leggi o accordi successivi;
- E.d.r. di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992,

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

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

La retribuzione degli impiegati agricoli è pertanto così composta:

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

Agli effetti del computo dei vari istituti economici contrattuali la quota di retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26, mentre la quota di retribuzione oraria si ottiene dividendo l'importo mensile per 169. L'articolazione delle voci riguardanti i minimi di stipendio di cui al 3° comma dovrà essere 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 3° comma del presente articolo.

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

Norma transitoria

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

- 1° e 2° livello: conglobamento dell'importo economico relativo alla laurea;
- 3° e 4° livello: conglobamento dell'importo economico relativo al diploma di scuola media superiore;
- 5° e 6° livello: conglobamento dell'importo economico relativo al diploma di scuola media inferiore.

Gli impiegati agricoli del 3°, 4°, 5° e 6° livello con titolo di studio superiore a quello il cui importo economico è stato conglobato, hanno mantenuto la differenza come assegno "ad personam" non riassorbibile.

Il valore dell'importo economico per i vari titoli di studio in cifra fissa è quello determinato dai contratti integrativi stipulati con le imprese private a partire dal 31 dicembre 1984. L'indicazione dei livelli si riferisce al sistema di classificazione in vigore al momento del conglobamento.

Art. 50

(Indennità di cassa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggior impegno professionale richiesto, una indennità mensile nella misura di euro 20,67.

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

L'indennità è corrisposta per 12 mensilità, salvo casi di assenza per periodi superiori al mese, e, in deroga all'art. 49, comma 4, la sua misura mensile, non è frazionabile.

Nota a verbale

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

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 20 bis

(Indennità di cassa)

Nuovo

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

Detta indennità compete sia ai lavoratori che svolgono tale mansioni e 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, in deroga agli artt. 49, comma 4, e 63, comma 5 la sua misura mensile non è frazionabile.

Nota a verbale

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

Norma transitoria

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

Art. 50

(Indennità di cassa)

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo art. 20-bis).

Art. 51

(Scatti di anzianità)

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 dal 1° gennaio 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 (il riferimento è ai livelli definiti dal giugno 2006):

Livelli	Importi
1°	Euro 33,05
2°	Euro 29,44
3°	Euro 26,86
4°	Euro 24,79
5°	Euro 23,76
6°	Euro 22,21

La misura di tali aumenti periodici si applicherà, sempre con decorrenza dal 1° gennaio 1987, per gli aumenti periodici che matureranno successivamente a tale data.

L'importo degli aumenti periodici per anzianità corrisposti in periodi precedenti il presente contratto resta valido per gli aumenti periodici maturati alla data del 31 dicembre 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 dicembre 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 secondo livello il compito di individuare tempi e modalità per la omogeneizzazione dell'istituto alla normativa del c.c.n.l.

Art. 52

(Malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi. Qualora trattasi di infortunio occorso in occasione di lavoro o di malattia professionale riconosciuta, il diritto alla conservazione del posto si protrae di altri 12 mesi.

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 artt. 39 e 55.

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	3	3
b) Da 5 a 10	5	5
c) Oltre i 10	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	3	3
b) Da 5 a 10	5	5
c) Oltre i 10	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'art. 8 del nuovo regolamento infortuni ENPAIA, la misura dell'indennità giornaliera si determina in ragione di 1/26 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, però, non appena ottenuta l'indennità dal Fondo ENPAIA, è obbligato a restituire tempestivamente al datore di lavoro l'importo da questi anticipato.

Impegno delle parti

Le parti si impegnano a operare nei confronti del CdA della Fondazione ENPAIA per l'adozione di un sistema di pagamento diretto alla cooperativa.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 52

(Malattia e infortunio)

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"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.".

Art. 53

(Previdenza ed assistenza)

A) ENPAIA

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente contratto sono tenuti, ai sensi della legge 29 novembre 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 seguenti forme di assicurazione o di previdenza sociale obbligatorie.

Art. 54

(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. n. 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 D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638.

Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 del D.Lgs. n. 61/2000 (ai commi 6, 7 ed 8 dell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, n. 863).

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

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

Art. 55

(Trattamento di fine rapporto)

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dal 1° giugno 1982, data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui norme in materia di trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente al 1° giugno 1982, si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dagli artt. 31, 32 e 33 del c.c.n.l. stipulato con le imprese private il 26 gennaio 1982.

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

Indennità in caso di morte

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

PARTE OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Art. 56

(Assunzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione degli operai deve avvenire secondo le norme di legge vigenti. L'assunzione degli operai a tempo determinato per l'effettuazione delle operazioni fondamentali in cui si articola il ciclo produttivo annuale delle principali colture agrarie (es. aratura, potatura, raccolta e prima manipolazione dei prodotti) deve avvenire per fase lavorativa, o in base alle norme vigenti.

La individuazione delle fasi lavorative più rilevanti è demandata ai contratti di secondo 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 secondo livello individueranno le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 56

(Assunzione)

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

L'individuazione delle fasi lavorative più rilevanti è demandata ai contratti di secondo 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 secondo livello individueranno le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

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

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

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

Art. 57

(Periodo di prova)

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

- 26 giorni lavorativi per gli operai specializzati super o specializzati;
- 14 giorni lavorativi per gli operai qualificati super o qualificati;
- 8 giorni lavorativi per gli operai comuni.

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.

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. 58

(Operai a tempo indeterminato e determinato)

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

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

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

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa integrazione salari di cui alla legge n. 457/1972.

Per i particolari trattamenti economici relativi a malattia, infortunio ed interventi della Cassa integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. 65, 66, 67.

Sono altresì da considerarsi operai a tempo indeterminato i salariati fissi che alla data del 1° settembre 1972 si trovavano in servizio presso aziende agricole in virtù di rapporto di lavoro già disciplinato dalla legge n. 533/1949 e dai contratti collettivi provinciali stipulati per le imprese private. Questi operai (ex salariati fissi) mantengono per tutta la durata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il trattamento già acquisito in base alla predetta contrattazione collettiva provinciale.

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

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

Art. 59

(Riassunzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori stagionali impegnati in attività produttive di cui all'art. 23, comma 2 della legge n. 56/1987 hanno diritto ad essere riassunti con le modalità previste dai commi 9 e 10 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, presso la stessa sede aziendale e con le stesse qualifiche e mansioni.

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

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

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al 1° comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

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

N.B.: Con accordo del 13 maggio 2010, reinserito l'accordo del 31 maggio 2004 (Allegato 12).

Onere della riserva

Le parti confermano che le assunzioni relative al personale sotto indicato non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991:

- impiegati dei livelli 1°, 2°, 3° e 4°;
- operai 3° e 4°;
- tutti i lavoratori assunti in attuazione delle convenzioni previste dall'art. 6 del presente c.c.n.l. e a seguito dell'esercizio del diritto di precedenza.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 59

(Riassunzione)

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

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

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

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

Onere della riserva

Le parti confermano che le assunzioni relative al personale sotto indicato non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6 della legge n. 223/1991:

- impiegati dei livelli 1°, 2°, 3° e 4°;
- operai dei livelli 3° e 4°;

- tutti i lavoratori assunti in attuazione delle convenzioni previste dall'art. 6 del presente c.c.n.l. e a seguito dell'esercizio del diritto di precedenza.

Art. 60

(Lavoro straordinario, festivo, notturno)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Operai agricoli

Si considera:

a) lavoro straordinario, quello definito all'art. 22, comma 2;

b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 28;

c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo;

d) lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro di cui al 1° comma dell'art. 22.

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.

Operai florovivaisti

Si considera:

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

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 casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

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

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

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro festivo: 40%;
- lavoro notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro festivo notturno: 65%;
- lavoro supplementare: 10%.

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 60

(Lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni)

Operai agricoli

Nel primo periodo viene aggiunta la seguente lettera:

"e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.".

Operai florovivaisti

Nel primo periodo viene aggiunta la seguente lettera:

"e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.".

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad effettuare entro il 2011 una ricognizione congiunta al fine di verificare le norme in materia di maggiorazione per lavoro a turni definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello, in previsione del prossimo rinnovo del c.c.n.l.

Art. 61

(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 agosto 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 2 giornaliere e le ore 12 settimanali.

Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Art. 62

(Trasferimenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Operai florovivaisti

Il lavoratore definitivamente trasferito avrà diritto al rimborso, da parte dell'azienda, di tutte le spese di viaggio e di trasporto per le persone e le masserizie della propria famiglia nei limiti previsti dall'art. 51 TUIR n. 917/1986. Inoltre avrà diritto ad una indennità straordinaria pari al corrispettivo di 7 giornate di retribuzione.

Nel caso che il lavoratore non accetti il trasferimento, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la corresponsione di tutte le competenze maturate.

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 15 bis

(Trasferimenti)

Nuovo

La comunicazione del trasferimento deve essere fatta per iscritto al lavoratore, ed inviata per conoscenza alle R.S.U./R.S.A., con il massimo anticipo possibile rispetto alla data del trasferimento medesimo. Il trasferimento deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o per altre ragioni previste dalla legge.

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

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

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

Art. 62

(Trasferimenti)

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo art. 15-bis).

Art. 63

(Retribuzione)

A decorrere dal 1° luglio 1998 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal c.c.n.l. 2 marzo 1995:

- 1) paga base, distinta per livello;
- 2) indennità di contingenza, come da legge 26 febbraio 1986, n. 38, e leggi o accordi successivi;
- 3) E.d.r. di cui all'accordo interconfederale 31 luglio 1992,

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

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

Operai agricoli

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

A) Salario nazionale costituito da:

- minimo contrattuale conglobato (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 agricoli 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%

Tale misura del 3° elemento, espressa in percentuale, ed in vigore dal 1° maggio 1991 è calcolata sul minimo contrattuale nazionale e sul salario integrativo. Tale decorrenza si applica anche alla percentuale del t.f.r. di cui all'art. 69.

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

Nota a verbale

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

B) Salario integrativo:

- salario integrativo fissato in sede di contratto di 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, di cui all'art. 58, 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 13ª e 14ª 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%

Tale misura del 3° elemento, espressa in percentuale, ed in vigore dal 1° maggio 1991 è calcolata sul minimo contrattuale conglobato e sul salario integrativo territoriale. Tale decorrenza si applica anche alla percentuale del t.f.r. di cui all'art. 69.

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

Nota a verbale

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

B) Salario integrativo:

- salario integrativo fissato in sede di contratto di 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, di cui all'art. 58, gli operai florovivaisti acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il 3° elemento.

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

La paga mensile si ottiene moltiplicando quella oraria per 169.

La paga giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Struttura salariale

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

Operai non professionalizzati

Agli operai non professionalizzati si applica la normativa contrattuale del vigente c.c.n.l.

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.

Dal 1° luglio 2006 ai lavoratori inquadrati come operai florovivaisti specializzati super, specializzati e qualificati sarà riconosciuto un superminimo collettivo non riassorbibile:

- specializzati super: € 14,56;
- specializzati: € 13,67;
- qualificati: € 12,22.

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

Art. 64

(Scatti di anzianità)

Con decorrenza dal 1° febbraio 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 corrispondenza di una somma in cifra fissa pari a euro 8,99 mensili se operai comuni, a euro 10,33 mensili

se operai qualificati, a euro 11,36 mensili se operai specializzati ed a euro 11,62 mensili se operai specializzati "super".

Gli operai a tempo indeterminato, che saranno classificati qualificati "super" 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° luglio 2006 l'importo degli scatti di anzianità sarà quello stabilito nella tabella riportata di seguito, con rivalutazione degli scatti maturati fino al 30 giugno 2006.

Livelli	Dal 1° luglio 2006 €
3°	12,20
4°	11,93
5°	11,39
6°	10,85
7°	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 cinque 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. 65

(Malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Operai agricoli

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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 t.f.r., 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 a tempo indeterminato, sia nel caso di malattia che di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

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 T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 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° commi precedenti.

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

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Art. 65

(Malattia ed infortunio)

Operai agricoli

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"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."

Operai florovivaisti

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"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."

Art. 66

(Integrazione malattia ed infortunio)

Malattia

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 dall'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.

Infortuni sul lavoro

La integrazione salariale corrisposta dalle Casse "extra legem" agli operai agricoli a tempo indeterminato, in caso di infortunio sul lavoro, salvo quanto previsto dalla legge per i primi tre giorni (art. 213 T.U. sugli infortuni approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), dovrà assicurare un trattamento minimo tra indennità di legge ed integrazione nella misura dell'80% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore dal 1° febbraio dell'anno in corso.

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

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

Art. 67

(Cassa integrazione salari)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salariale ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive.

Agli operai che beneficeranno del suddetto trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% della somma dei salari giornalieri tabellari, nazionale ed integrativo, relativi alla qualifica di appartenenza, in vigore al 1° febbraio dell'anno in corso.

Art. 68

(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 produce effetti dal momento in cui gli Enti previdenziali e assistenziali renderanno operativa la possibilità per i datori di lavoro di portare a conguaglio, con le denunce di competenza, gli importi anticipati.

Art. 69

(Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni. Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Per gli operai a tempo determinato il trattamento di fine rapporto è stabilito convenzionalmente nella percentuale di cui all'art. 69.

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che lo scorporo del t.f.r. dal 3° elemento, così come la norma interpretativa dell'incidenza del t.f.r. sullo straordinario, non danno luogo a ricalcoli pregressi per il periodo 1° maggio 1991-31 gennaio 1992 nel caso in cui tali conteggi siano stati effettuati secondo la precedente normativa.

ALLEGATI

Allegato 1

Tabella minimi retributivi nazionali conglobati mensili

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livelli	Dal 1° luglio 2006	Dal 1° gennaio 2007
	Impiegati e operai	
	€	€
1°	1.513,06	1.547,23
2°	1.360,24	1.390,96
3°	1.252,05	1.280,32
4°	1.164,19	1.190,47
5°	1.107,09	1.132,09
6°	1.075,02	1.099,29
7°	997,39	1.019,91
	Aree operai non professionalizzati	
	836,71	855,61

N.d.R.: L'accordo 19 giugno 2008 prevede quanto segue:

1) Con decorrenza dal 1° giugno 2008 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 56,30
2°	136,38	€ 50,61

3°	125,53	€ 46,59
4°	116,72	€ 43,32
5°	111,00	€ 41,19
6°	107,78	€ 40,00
7°	100,00	€ 37,11

Operai non professionalizzati

€ 35,00

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° giugno 2008 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno i seguenti:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 1.603,53
2°	136,38	€ 1.441,57
3°	125,53	€ 1.326,91
4°	116,72	€ 1.233,79
5°	111,00	€ 1.173,28
6°	107,78	€ 1.139,29
7°	100,00	€ 1.057,03

Operai non professionalizzati

€ 890,61

2) A decorrere dal 1° gennaio 2009 verrà erogato un ulteriore incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 52,08
2°	136,38	€ 46,82

3°	125,53	€ 43,09
4°	116,72	€ 40,07
5°	111,00	€ 38,10
6°	107,78	€ 37,00
7°	100,00	€ 34,33

Operai non professionalizzati

€ 30,00

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° gennaio 2009 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno i seguenti:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 1.655,61
2°	136,38	€ 1.488,39
3°	125,53	€ 1.370,00
4°	116,72	€ 1.273,86
5°	111,00	€ 1.211,38
6°	107,78	€ 1.176,29
7°	100,00	€ 1.091,35

Operai non professionalizzati

€ 920,61

N.d.R.: L'accordo 3 agosto 2010 prevede quanto segue:

Tabella aumenti retributivi

Importo forfettario

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del rinnovo del c.c.n.l., a copertura del periodo gennaio-giugno 2010, verrà corrisposto un importo forfettario secondo la seguente tabella.

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

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

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

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

Livello	Importo totale
1°	191,33
2°	172,01
3°	158,33
4°	147,21
5°	140,00
6°	135,94
7°	126,13
Area np	106,39

Tabella minimi retributivi nazionali conglobati mensili

1) Con decorrenza dal 1° luglio 2010 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Livello	Parametro	Importo
1°	151,70	27,99
2°	136,38	25,16
3°	125,53	23,16
4°	116,72	21,54
5°	111,00	20,48
6°	107,78	19,89
7°	100,00	18,45

Area np -	15,56
-----------	-------

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° luglio 2010 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

Livello	Minimo conglobato
1°	1.683,60
2°	1.513,55
3°	1.393,16
4°	1.295,40
5°	1.231,86
6°	1.196,18
7°	1.109,80
Area np	936,17

2) Con decorrenza dal 1° gennaio 2011 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Livello	Parametro	Importo
1°	151,70	37,25
2°	136,38	33,49
3°	125,53	30,83
4°	116,72	28,66
5°	111,00	27,26
6°	107,78	26,47
7°	100,00	24,56
Area np -		20,71

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza 1° gennaio 2011 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

Livello	Minimo conglobato
---------	-------------------

1°	1.720,85
2°	1.547,04
3°	1.423,99
4°	1.324,06
5°	1.259,12
6°	1.222,65
7°	1.134,36
Area np	956,88

3) Con decorrenza dal 1° luglio 2012 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Livello	Parametro	Importo
1°	151,70	37,25
2°	136,38	33,49
3°	125,53	30,83
4°	116,72	28,66
5°	111,00	27,26
6°	107,78	26,47
7°	100,00	24,56
Area np	-	20,71

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° luglio 2012 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

Livello	Minimo conglobato
1°	1.758,10
2°	1.580,53
3°	1.454,82

4°	1.352,72
5°	1.286,38
6°	1.249,12
7°	1.158,92
Area np	977,59

Allegato 2

Ipotesi di accordo per il rinnovo retributivo

C.c.n.l. per i lavoratori dipendenti delle cooperative e Consorzi agricoli

Agrital-AGCI, Legacoop Agroalimentare, Fedagri-Confcooperative e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL, in relazione al rinnovo retributivo di cui all'art. 2 del c.c.n.l. 28 giugno 2006 concordano, per i dipendenti delle cooperative e Consorzi agricoli, quanto segue.

1) Con decorrenza dal 1°giugno 2008 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Impiegati - Operai

	Euro
1° liv. par. 151,70	56,30
2° liv. par. 136,38	50,61
3° liv. par. 125,53	46,59
4° liv. par. 116,72	43,32
5° liv. par. 111,00	41,19
6° liv. par. 107,78	40,00
7° liv. par. 100,00	37,11
Operai non professionalizzati	35,00

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° giugno 2008 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno i seguenti:

Impiegati - Operai

	Euro
1° liv. par. 151,70	1.603,53
2° liv. par. 136,38	1.441,57
3° liv. par. 125,53	1.326,91
4° liv. par. 116,72	1.233,79
5° liv. par. 111,00	1.173,28
6° liv. par. 107,78	1.139,29
7° liv. par. 100,00	1.057,03
Operai non professionalizzati	890,61

2) A decorrere dal 1° gennaio 2009 verrà erogato un ulteriore incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Impiegati - Operai

	Euro
1° liv. par. 151,70	52,08
2° liv. par. 136,38	46,82
3° liv. par. 125,53	43,09
4° liv. par. 116,72	40,07
5° liv. par. 111,00	38,10
6° liv. par. 107,78	37,00
7° liv. par. 100,00	34,33
Operai non professionalizzati	30,00

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° gennaio 2009 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno i seguenti:

Impiegati - Operai

	Euro
1° liv. par. 151,70	1.655,61
2° liv. par. 136,38	1.488,39
3° liv. par. 125,53	1.370,00
4° liv. par. 116,72	1.273,86
5° liv. par. 111,00	1.211,38
6° liv. par. 107,78	1.176,29
7° liv. par. 100,00	1.091,35
Operai non professionalizzati	920,61

Allegato 3

Protocollo d'intesa per la costituzione

delle Rappresentanze sindacali unitarie

Tra

Lega nazionale cooperative e mutue

Confederazione cooperative italiane

Associazione generale cooperative italiane

e

CGIL

CISL

UIL

Roma, 13 settembre 1994

In base a quanto è convenuto nel Protocollo 23 luglio 1993 firmato dalle parti sociali e dal Governo si conviene la seguente disciplina generale, come da accordo-quadro, delle R.S.U. nelle cooperative e loro società collegate.

Titolo I

COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 1

(Ambito e iniziativa per la costituzione delle R.S.U.)

Le R.S.U. possono essere costituite su iniziative delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nelle unità produttive nelle quali le imprese cooperative abbiano più di 15 lavoratori e nelle unità produttive delle imprese cooperative agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della legge n. 300/1970.

Anche le OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'impresa cooperativa possono assumere l'iniziativa, ovvero quelle abilitate alla presentazione delle liste elettorali e che hanno formalmente aderito al presente accordo.

L'iniziativa deve essere esercitata da parte delle OO.SS. possibilmente entro il 31 dicembre 1994.

Il rinnovo potrà avvenire anche su iniziative delle stesse R.S.U., e l'iniziativa dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2

(Sistema elettivo)

A suffragio universale e a scrutinio segreto sono eletti 2/3 dei seggi.

Alle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. di lavoro applicato nell'unità produttiva è riservato il terzo residuo dei seggi mediante elezione o designazione in proporzione dei voti ricevuti.

Nella definizione dei Collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi le OO.SS. terranno conto anche delle categorie professionali (operai, impiegati e quadri) con dimensioni significative.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adequata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatoria.

Art. 3

(Numero dei componenti)

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali, al punto B) (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 lavoratori;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 lavoratori;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4

(Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio)

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni sindacali dal c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, a parità di costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

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

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

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

Art. 5

(Compiti e funzioni)

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva.

Art. 6

(Durata e sostituzione nell'incarico)

I componenti della R.S.U. restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato su designazione delle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono superare il 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7

(Decisioni)

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8

(Clausola di salvaguardia)

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Titolo II

Art. 9

(Disciplina della elezione della R.S.U.)

Modalità per indire le elezioni

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Associazioni sindacali di cui all'art. 1, Titolo 1, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno a indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra: l'ora di scadenza s'intende fissata alla mezzanotte del 15° giorno.

Art. 10

("Quorum" per la validità delle elezioni)

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

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

Nei casi in cui il "quorum" non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le OO.SS. determineranno le modalità per un'eventuale nuova consultazione nell'unità produttiva.

Art. 11

(Elettorato attivo e passivo)

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

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo art. 12, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 12

(Presentazione delle liste)

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva;
- b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto e atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'art. 13 dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi dell'art. 15, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Dovrà scegliere a quale lista candidarsi pena la decadenza.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel Collegio.

Art. 13

(Commissione elettorale)

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

Per la composizione della stessa, ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore appartenente all'unità produttiva non candidato.

Art. 14

(Compiti della Commissione)

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedono alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 15

(Affissioni)

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo a cui all'art. 9, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 16

(Scrutatori)

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare 1 scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

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

Art. 17

(Segretezza del voto)

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

Art. 18

(Schede elettorali)

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

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

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

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

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

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

Art. 19

(Preferenze)

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

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

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista e l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto a una lista e di preferenza data a candidati di liste differenti, si considera valido solo il voto di lista e nullo il voto di preferenza.

Art. 20

(Modalità della votazione)

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

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 21

(Composizione del seggio elettorale)

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 16, Parte II, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 22

(Attrezzatura del seggio elettorale)

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

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

Art. 23

(Riconoscimento degli elettori)

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 24

(Compiti del Presidente)

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente art. 22, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 25

(Operazioni di scrutinio)

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

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

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 26

(Attribuzione dei seggi)

Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della R.S.U. il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, comma 1, Parte I del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati, e in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 27

(Ricorsi alla Commissione elettorale)

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

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

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata r.f., nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione cooperativa territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 28

(Comitato dei garanti)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da 1 membro designato da ciascuna delle OO.SS., presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da 1 rappresentante dell'Associazione cooperativa locale d'appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

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

Art. 29

(Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.)

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Organizzazione cooperativa d'appartenenza a cura delle OO.SS. di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 30

(Adempimenti della Direzione aziendale)

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

Art. 31

(Clausola finale)

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

Allegato 4

Il giorno 16 gennaio 1997 in Roma presso la sede della Confederazione cooperative italiane - Borgo S. Spirito 78

Tra

AGICA-AGCI

ANCA-Legacoop

Federazione nazionale cooperative agricole e Agroalimentari e Federlavoro e servizi - CCI

e

FLAI-CGIL

FISBA-CISL

UILA-UIL

in attuazione di quanto previsto dall'art. 8 del c.c.n.l. 2 marzo 1995, si è stipulato il seguente accordo per la elezione delle R.S.U. nelle cooperative e Consorzi agricoli.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE R.S.U.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le R.S.U. vengono costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa cooperativa occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle Associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993 e che siano firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, Parte 2, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo e sottoscritto il c.c.n.l. applicato.

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

Nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti, continueranno ad applicarsi le normative previste dai cc.cc.nn.l. in materia di rappresentanza sindacale.

Per i successivi rinnovi, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla R.S.U.

La R.S.U. è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole FISBA, FLAI e UILA, firmatarie del c.c.n.l. e del presente accordo.

La ripartizione dei posti nella R.S.U. avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata a FISBA, FLAI e UILA.

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

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

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

Ripartizione dei seggi tra operai, impiegati e quadri

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

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

Per gli impiegati va prevista una specifica area elettorale.

Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali al punto B) (vincolo della parità dei costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali, aziendali, la composizione numerica della R.S.U. è così definita:

- 3 Rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 16 a 80 dipendenti;
- 4 Rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 81 a 120 dipendenti;
- 5 Rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 121 a 200 dipendenti
- 6 Rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 201 a 300 dipendenti;
- 9 Rappresentanti nelle unità produttive che occupino da 301 a 450 dipendenti;
- 10 Rappresentanti nelle unità produttive che occupino oltre i 450 dipendenti.

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

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali: sono fatti salvi, in favore delle Organizzazioni aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

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

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

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

Compiti e funzioni

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

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

Durata e sostituzione nell'incarico

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

In caso di mancato rinnovo della scadenza prevista, le Associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo.

La R.S.U. decade automaticamente dal mandato ricevuto:

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

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

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

Il componente dimissionario che sia stato nominato, per elezione o designazione, da FISBA, FLAI e UILA, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.

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

Funzionamento della R.S.U.

Le riunioni della R.S.U. sono convocate dalla stessa o su richiesta di una o più Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo o, qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso contenente l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La R.S.U. di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

Elettorato attivo e passivo

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

Delegati sindacali

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

Rinvio all'accordo-quadro

Le regole dell'accordo interconfederale tra Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL 13 settembre 1994 e del Protocollo 23 luglio 1993, non modificate dal presente accordo, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per la FISBA, FLAI e UILA, e per coloro che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, a non richiedere l'applicazione degli articoli di legge attinenti le R.S.A., in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le Associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

1. Modalità per indire le elezioni

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

2. "Quorum" per la validità delle elezioni

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

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

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

3. Elettorato attivo e passivo

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

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

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

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti della R.S.U. del Collegio.

5. Commissione elettorale

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

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

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

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

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

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

f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici delle liste.

7. Affissioni

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

8. Scrutatori/rici

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

9. Segretezza del voto

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

10. Schede elettorali

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

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

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

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

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

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

11. Preferenze

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

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

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

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

12. Modalità della votazione

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

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazioni nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

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

14. Attrezzatura del seggio elettorale

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

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

15. Riconoscimento degli/Ile elettori/rici

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

16. Compiti del/la Presidente

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

17. Operazioni di scrutinio

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

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

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

18. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

19. Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg ad apposito Comitato dei/le garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/la Direttore/rice dell'UPLMO o da un/a suo/a delegato/a.

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

20. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale (Coop, comunità montane, ecc.) a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

21. Adempimenti dell'impresa

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

22. Clausola finale

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

Allegato 5

Dichiarazione dell'operaio agricolo o florovivaista

per la restituzione degli acconti

sugli assegni familiari anticipati dall'azienda

Il sig. nato a il operaio agricolo dipendente dall'azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, considerata l'anticipazione effettuata dalla medesima azienda in favore del sottoscritto degli acconti sugli assegni familiari di cui alle relative buste paga, con la presente si obbliga a restituire all'azienda le somme anticipate a tale titolo entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione da parte dell'INPS dell'assegno relativo agli acconti liquidati per ogni trimestre.

Farà fede della ricezione dell'assegno dell'INPS la data del timbro postale di ricevimento apposto sulla busta raccomandata spedita dall'INPS.

L'inadempimento dei termini di cui sopra di tale obbligo di restituzione, determina automaticamente la sospensione, da parte dell'azienda, dell'erogazione delle predette somme salva la trattenuta legale dalla retribuzione, sin d'ora dal sottoscritto autorizzata, delle somme già riscosse e non restituite.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della restituzione degli acconti sugli assegni familiari anticipati dall'azienda, il sottoscritto autorizza espressamente la stessa azienda a trattenere l'importo relativo dalla somma spettante per il trattamento di fine rapporto.

Il sottoscritto si impegna, infine, a comunicare all'azienda, tempestivamente e comunque non oltre 1 mese dalla data in cui l'evento si sia verificato, ogni variazione del proprio nucleo familiare che abbia rilevanza ai

fini della determinazione dei soggetti per i quali il sottoscritto ha diritto alla percezione degli assegni familiari. In caso di mancato adempimento di tale comunicazione nei termini, l'azienda è autorizzata a sospendere automaticamente l'erogazione diretta degli assegni familiari ed a trattenere dalla retribuzione mensile il corrispondente importo indebitamente erogato.

Allegato 6

Accordo interconfederale per la disciplina

transitoria per i contratti di inserimento

Addì, 11 febbraio 2004

Tra

Confindustria, Confcommercio, Confapi, Confesercenti, ABI, ANIA, Confservizi, Confetra, Legacooperative, Confcooperative, UNCI, AGCI, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, Confartigianato, CNA, Casartigiani, CIMI, Confinterim, Confedertecnica, APLA

e

CGIL, CISL UIL

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie nelle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dall'apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte;

Si conviene sulle seguenti modalità:

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

Al Ministro del lavoro e

delle politiche sociali

Roma, 11 febbraio 2004

Si trasmette l'allegato accordo interconfederale con il quale le parti sottoscrittrici hanno provveduto a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una

fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/2003.

In quest'ambito ed in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione di cui alle iniziative legislative in atto, le parti, considerata la transitorietà del regime di agevolazioni previsto per i contratti di inserimento/reinserimento, convengono di prospettare congiuntamente al Governo l'opportunità di destinare specifiche misure di incentivazione per le assunzioni con contratti di inserimento/reinserimento, con particolare riguardo alle prospettive dell'occupazione delle donne.

Convengono altresì di proporre congiuntamente al Governo ulteriori misure di incentivazione finalizzate al mantenimento in servizio dei lavoratori assunti con detti contratti.

Allegato 7

Protocollo relazioni industriali CGIL-CISL-UIL e Centrali cooperative

L'Associazione generale cooperative italiane (AGCI), la Confederazione cooperative italiane (CCI), la Lega nazionale cooperative e mutue (LNC e M.) e CGIL-CISL-UIL, condividono l'obiettivo di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato unico europeo, alle trasformazioni dello stato sociale ed infine ai mutamenti in atto nelle tecnologie, nell'organizzazione del lavoro.

Nel mercato unico europeo dei prodotti e del lavoro l'impresa cooperativa potrà contribuire con la sua esperienza storica ed istituzionale alla costruzione di un modello di maggiore democrazia economica, che lo stesso Statuto dell'impresa europea attualmente in discussione intende promuovere.

A fronte della crisi di funzionamento e della necessità di riforma dello Stato sociale matura la convinzione dell'opportunità di una riorganizzazione dei servizi sociali e collettivi. In tale direzione le parti ritengono che l'impresa cooperativa può offrire, oltre ad efficienza e funzionalità dei servizi, forme adeguate di partecipazione e di coinvolgimento dei cittadini utenti, anche dal lato della loro gestione.

L'impresa cooperativa può dare una risposta significativa sia alla richiesta quantitativa e qualitativa di occupazione, anche con la promozione di nuova imprenditorialità soprattutto nel Mezzogiorno. La cooperazione, infatti, per realizzare i suoi obiettivi sociali e di sviluppo deve promuovere il coinvolgimento attivo ed intelligente dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli se coniugata con l'organizzazione efficiente ed efficace dei diversi ruoli aziendali è condizione per l'impresa di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore connaturato all'impresa cooperativa che ha nell'autogestione dei soci e nella partecipazione dei lavoratori i perni essenziali del suo esercizio.

Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente Protocollo si propone di rendere più compiuta la democrazia economica attraverso rapporti più partecipativi.

A tale proposito le relazioni sindacali fra le parti si ispireranno ai seguenti criteri:

- 1) il reciproco riconoscimento delle parti ed il relativo ruolo contrattuale;

- 2) l'instaurazione di un sistema di rapporti che organizzi con regolarità e sistematicità il confronto fra le parti su temi di interesse comune;
- 3) la definizione di un sistema di informazioni e di consultazione preventiva che preveda adeguati strumenti di partecipazione dei lavoratori, anche al fine di rendere fisiologica la dialettica fra le parti sociali;
- 4) la riorganizzazione degli assetti contrattuali estendendo la contrattazione autonoma ai settori scoperti ed assicurando certezza circa lo svolgimento della contrattazione integrativa negli ambiti, nei tempi ed ai livelli concordati;
- 5) la definizione di nuove regole e procedure di ricorso volte a prevenire e raffreddare il conflitto;
- 6) la definizione di un quadro di impegni congiunti - oggetto di un documento specifico - per lo sviluppo e la promozione specie nel Mezzogiorno di nuove imprese cooperative sia nei settori a maggiore tradizione cooperativa, sia nei settori nuovi quali i servizi sociali, i servizi alle imprese, il terziario avanzato, che rivestono particolare interesse per il Paese e nei quali la forma cooperativa offre soluzioni efficienti e razionali.

1. Rapporti tra le Centrali cooperative e CGIL, CISL, UIL

A) Livello interconfederale nazionale

Le parti convengono di confrontarsi annualmente e comunque ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, a livello confederale nazionale, sui temi di interesse comune, quali:

- le problematiche connesse al mercato del lavoro;
- le politiche di formazione professionale;
- le pari opportunità;
- le politiche occupazionali;
- lo sviluppo della cooperazione e la relativa legislazione di sostegno;
- le strategie imprenditoriali e sociali della cooperazione;
- i processi di ristrutturazione, innovazione e riorganizzazione;
- la competitività del settore cooperativo nei mercati nazionali e internazionali;
- l'andamento delle relazioni sindacali e le linee di riforma degli assetti contrattuali;
- l'analisi delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- lo sviluppo del Mezzogiorno;
- la tutela dell'ambiente.

B) Conferenza nazionale sulla cooperazione

Le parti concordano di realizzare con periodicità biennale la Conferenza nazionale sullo stato e lo sviluppo della cooperazione in Italia.

La Conferenza sarà organizzata dalle parti avvalendosi del contributo dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al successivo punto 5 nonché con l'apporto di autorevoli esperti della cooperazione, delle relazioni sindacali e delle politiche economiche e produttive. La Conferenza dovrà richiamare un'attenzione maggiore sui problemi della cooperazione e del lavoro, nella prospettiva del mercato unico europeo. In tale sede saranno posti in risalto i problemi propri del mondo della cooperazione (legislazione, investimenti, innovazione tecnologica, mercato, ecc.) e gli aspetti salienti delle relazioni sindacali (occupazione e problematiche del mercato del lavoro, formazione professionale, costo del lavoro, contrattazione collettiva).

C) Livello territoriale

Di norma annualmente o su richiesta di una delle parti, a livello regionale, verranno attivate consultazioni tra le Organizzazioni regionali delle Centrali cooperative e delle Confederazioni sindacali sulle materie di cui al precedente punto A), riferite allo specifico territorio regionale, secondo metodologie e strumenti definiti a tale livello.

D) Livello settoriale

Le parti si danno atto che sistemi di consultazione e di informazione che regolano i rapporti sindacali sono previsti dai cc.cc.nn.l. stipulati dalle Associazioni cooperative di settore e dalle Federazioni sindacali di categoria.

La sede di rinnovo contrattuale sarà occasione di verifica di tali sistemi anche alla luce della presente intesa.

2. Democrazia d'impresa e partecipazione dei lavoratori

A) Le parti ribadiscono l'importanza e la validità delle procedure di informazione e consultazione preventiva basate sul principio della richiesta di un parere formale obbligatorio non vincolante, così come previsto dai cc.cc.nn.l. stipulati dalle Associazioni cooperative di settore e dalle Federazioni sindacali di categoria.

La stipula dei prossimi cc.cc.nn.l. costituirà occasione per una verifica di tali procedure al fine di estenderne e favorirne l'applicazione.

B) Le parti, fermo restando le loro specifiche autonomie e responsabilità nonché la peculiarità delle imprese cooperative si sentono impegnate a favorire nelle imprese stesse la ricerca di forme di partecipazione dei lavoratori ai processi di sviluppo aziendale nel quadro di una comune concezione di valori di democrazia industriale.

Inoltre le parti convengono sulla utilità di pervenire ad intese aziendali che prevedano, sperimentalmente e con le opportune verifiche, forme di corresponsabilizzazione dei lavoratori al processo produttivo, attraverso nuove modalità di partecipazione diretta dei lavoratori medesimi ai microprocessi produttivi.

3. Formazione professionale

Le parti, ritenendo che la valorizzazione delle risorse umane riveste importanza strategica ai fini dello sviluppo del sistema delle imprese cooperative e dell'occupazione, convengono che la formazione professionale permanente indirizzata all'acquisizione di una cultura adeguata alla diffusione delle nuove tecnologie è uno strumento utile, negli attuali processi di innovazione tecnologica, per contribuire a riqualificare il lavoro e sviluppare le professionalità, nonché per facilitare la mobilità dei lavoratori.

Le parti condividono la necessità di un impegno per contribuire a dare una nuova identità all'attuale sistema di formazione professionale per renderlo più adeguato alle esigenze espresse dal mondo del lavoro e della cooperazione.

Ciò premesso le parti si impegnano a definire entro 3 mesi Organismi paritetici a cui demandare i seguenti compiti:

- a) promuovere e stimolare la realizzazione, da parte degli enti competenti, di strumenti funzionali all'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni di professionalità espressi dal mercato del lavoro, nonché il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'offerta formativa;
- b) promuovere la domanda di formazione permanente dei lavoratori progettando la tipologia dei corsi;
- c) individuare e proporre modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con contratto di formazione-lavoro e per giovani apprendisti e per le fasce deboli del mercato del lavoro;
- d) progettare e promuovere iniziative volte alla intensificazione e al miglioramento dell'orientamento professionale anche attraverso iniziative-pilota.

Le parti definiranno le forme più opportune di intervento comune a livello territoriale sulle problematiche sopra citate.

Quanto sopra concordato fa salvi il ruolo e le competenze delle rispettive strutture formative esistenti.

4. Pari opportunità

a) Specificità femminile

Le parti riconoscono la necessità di assumere la specificità femminile e di garantire il superamento di ogni eventuale forma di discriminazione nel lavoro e nello sviluppo professionale.

b) Fasce deboli del mercato del lavoro

Nel quadro di iniziative per la valorizzazione delle risorse umane le parti si danno atto della necessità di sviluppare interventi specifici di promozione dell'occupazione e dello sviluppo professionale delle fasce deboli del mercato del lavoro (cassa-integrati, handicappati, ultraventinovenni, extracomunitari) anche eliminando gli eventuali ostacoli che precludono il pieno dispiegarsi delle professionalità in rapporto agli avanzamenti di responsabilità e di carriera. Nei settori della cooperazione, si opererà per favorire l'inserimento di lavoratori extracomunitari in coerenza con quanto disposto dalla legge n. 39 del 28 febbraio 1990.

5. Osservatorio nazionale sulla cooperazione

Le parti convengono di costituire un Osservatorio nazionale sulla cooperazione.

L'Osservatorio nazionale è l'Organismo paritetico di consultazione permanente fra le parti a livello orizzontale sui temi delle relazioni sindacali e dello sviluppo della cooperazione. Esso progetterà iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e confronto sui temi di comune interesse scelti di volta in volta dalle parti.

Per la realizzazione delle iniziative di cui sopra, l'Osservatorio si avvarrà dell'apporto di qualificate strutture esistenti all'interno delle Associazioni firmatarie ed anche esterne individuando le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa.

L'Osservatorio sarà costituito da un Consiglio paritetico di 12 componenti designati entro tre mesi dalle parti contraenti. Il Consiglio ha il compito di elaborare entro i successivi tre mesi un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio, il programma di attività e di individuare le fonti di finanziamento.

Il progetto complessivo sarà sottoposto all'approvazione delle parti.

6. Linee per la contrattazione collettiva

Le parti convengono sulla opportunità di affermare un nuovo sistema di relazioni sindacali in grado di conferire certezza e programmabilità ai loro rapporti e di favorire forme di partecipazione alla vita e alle scelte di impresa.

6.1. In questo quadro le parti individuano le linee di riordino degli assetti contrattuali che guideranno le rispettive Associazioni di settore e le Federazioni di categoria nello svolgimento della contrattazione collettiva ai vari livelli. Tali linee riguardano:

- comportamenti contrattuali coerenti con la necessità di non concorrere a determinare tensioni inflazionistiche, al fine anche di diminuire il differenziale rispetto agli altri Paesi industrializzati e di salvaguardare la competitività delle imprese cooperative rispetto alle imprese concorrenti;
- il riconoscimento di due livelli negoziali: quello nazionale di categoria (o di comparto per grandi settori della cooperazione) e quello integrativo;
- l'impegno a non riproporre allo stesso titolo, nelle piattaforme integrative, le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei cc.cc.nn.l., purché non espressamente rinviati al livello integrativo;
- l'impegno a disporre di un intervallo di tempo per lo svolgimento della contrattazione integrativa che dovrà realizzarsi in tempi intermedi tra un rinnovo e l'altro dei cc.cc.nn.l. onde evitare sovrapposizioni anche prevedendo l'allungamento della durata degli stessi cc.cc.nn.l.

6.2. Le materie e il livello della contrattazione integrativa nonché le relative modalità e tempi di svolgimento saranno individuati dalle rispettive Associazioni di settore e Federazioni sindacali di categoria nell'ambito del rinnovo o della stipula dei cc.cc.nn.l. Gli incrementi retributivi al livello aziendale verranno commisurati a parametri oggettivi e verificabili di produttività, redditività delle singole imprese e saranno utilizzati anche al fine di valorizzare la professionalità.

6.3. Le parti convengono sulla opportunità che tutti i settori ove sono presenti imprese cooperative siano coperti da contrattazione collettiva nazionale. Pertanto, per i settori non coperti da c.c.n.l. autonomi della cooperazione, le parti definiranno congiuntamente alle rispettive Associazioni di settore e Federazioni di categoria le modalità per pervenire ad idonee soluzioni negoziali.

7. Socio lavoratore

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati

economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, le Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL, riaffermando il loro comune impegno per una sempre più ampia diffusione di cultura cooperativa e di democrazia nella gestione di tale impresa, convengono sulla necessità che, all'atto della stipula di nuovi contratti collettivi autonomi interessanti comparti o settori caratterizzati da presenza di cooperative di produzione-lavoro e di lavoro vengano disposte norme ispirate ai principi di cui sopra e - ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali - riferite, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori delle cooperative, a quanto previsto dai cc.cc.nn.l.

8. Procedure per la prevenzione del conflitto

In coerenza con lo spirito del presente accordo, volto a migliorare le relazioni reciproche ai vari livelli, Centrali cooperative e CGIL-CISL-UIL convengono le seguenti procedure per una rapida soluzione delle controversie:

a) Controversie economiche collettive

Alle richieste dei lavoratori, formalizzate in piattaforme rivendicative, presentate dalle Organizzazioni sindacali di CGIL-CISL-UIL a livello della contrattazione nazionale di settore ed a livello integrativo, sarà dato riscontro dalle controparti entro 20 giorni dalla formulazione delle richieste medesime attraverso un incontro fra le delegazioni delle parti.

Allo scopo di favorire il buon esito del negoziato, durante tale periodo di tempo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

b) Controversie relative alla applicazione del presente accordo

Le eventuali controversie riguardanti la interpretazione ed applicazione delle norme del presente accordo verranno sottoposte per iscritto alle Organizzazioni confederali firmatarie le quali, tramite un'apposita Commissione paritetica, sono impegnate ad esaminarle e ad emettere il proprio parere entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Qualora il parere sia espresso concordemente avrà valore vincolante per le parti in causa.

c) Controversie relative alle parti obbligatorie dei contratti

Per le eventuali controversie relative alle parti obbligatorie dei cc.cc.nn.l., si adirà ad un primo tentativo di conciliazione tra le parti, al livello in cui insorge la controversia, da concludersi entro 15 giorni dalla data di notifica scritta. In caso di esito negativo si esperirà un secondo tentativo di conciliazione tra le parti, ai livelli immediatamente superiori delle rispettive Organizzazioni, entro i successivi 15 giorni. Per tutta la durata delle procedure di conciliazione entrambe le parti si asterranno da azioni dirette e dall'adottare decisioni unilaterali sulla materia in esame.

d) Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime sorte a seguito di discordanti interpretazioni degli accordi e dei contratti collettivi intercorsi tra le parti firmatarie del presente Protocollo e le Organizzazioni ad esse aderenti, saranno esaminate e possibilmente risolte secondo la procedura che segue:

- un primo tentativo di conciliazione diretto tra le parti a livello aziendale da effettuarsi entro 15 giorni dall'insorgere della controversia;
- qualora le parti constatino l'impossibilità di comporre la controversia, il tentativo di conciliazione passa ad una Commissione paritetica istituita dalle parti preferibilmente a livello regionale;
- in caso di esito negativo delle procedure conciliative, le suddette Commissioni saranno integrate da un componente con le funzioni di arbitro. La decisione dovrà essere emessa entro 15 giorni dall'inizio del provvedimento arbitrale.

A tal fine, insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex artt. 2113 cod. civ. e 410 e 411 cod. proc. civ.

L'esaurimento della procedura di conciliazione costituisce condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria.

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini suddetti, le parti si asterranno da azioni dirette.

I cc.cc.nn.l. armonizzeranno le loro normative ai principi convenuti con la presente intesa.

Oneri sociali

AGCI, CCI, LNC e M e CGIL, CISL, UIL convengono sulla necessità di ridurre il divario, oggi eccessivo, tra l'ammontare del costo del lavoro ed il livello delle retribuzioni, constatando che ciò determina difficoltà nella definizione delle dinamiche retributive e costituisce un elemento di riduzione della competitività che si aggiunge ad altri, quali la inefficienza dei servizi, nella penalizzazione delle imprese italiane.

Rilevando inoltre le negative conseguenze che determinano le ricorrenti incertezze e la variabilità nell'adozione di misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, concordano sulla urgenza dell'adozione di provvedimenti che prevedano il passaggio, anche graduale, alla fiscalità generale di oneri oggi gravanti sul costo del lavoro ma destinati a finanziare forme di assistenza a disposizione di tutti i cittadini (assistenza sanitaria, Assicurazione Tbc, asili nido, assistenza malattia pensionati, Enaoli).

Considerato inoltre che il sistema degli oneri sociali, totalmente gravante sulle retribuzioni lorde, tende a penalizzare le imprese a più alta densità del fattore lavoro e pertanto la stragrande maggioranza delle imprese cooperative, valutano con interesse ed attenzione l'ipotesi di assumere a parziale riferimento per la contribuzione previdenziale altri indicatori economici in misura tale da non scoraggiare né l'innovazione di processo né l'occupazione e la valorizzazione delle professionalità.

Le parti assumono l'impegno a condurre verso tali obiettivi un'azione concertata nei confronti dei pubblici poteri, nonché per un comune intervento nelle sedi competenti al fine di rimuovere le cause del costante appesantimento della contribuzione previdenziale che rende particolarmente difficile la situazione economica delle cooperative di produzione e lavoro. Concordano altresì di incontrarsi per analizzare le particolari problematiche di vari settori della cooperazione in materia di normative previdenziali.

In relazione a quanto previsto dalla lett. B) del punto 1 "Livello territoriale" del Protocollo di nuove relazioni industriali del 5 aprile 1990, le Centrali cooperative confermano che il testo convenuto non preclude la possibilità di consultazioni tra le parti anche al livello di singoli territori provinciali, in quanto demanda al livello regionale la definizione delle modalità e degli strumenti della consultazione.

Allegato 8

Dal Protocollo del 23 luglio 1993 sottoscritto

dal Governo e dalle parti sociali su politica dei redditi, assetti contrattuali, politiche del lavoro e dell'occupazione, sostegno al sistema produttivo

1. Politica dei redditi e dell'occupazione

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della pubblica amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del Pil e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definitive le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difforni dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difforni.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. E' perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge n. 125/1991:

- a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le Amministrazioni regionali;
- b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;
- c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in C.i.g.s. o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli Organi preposti;

d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le regioni.

2. Assetti contrattuali

1) Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2) Il c.c.n.l. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore.

In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3) La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale 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 dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l., nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di

sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazioni, consultazioni, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai cc.cc.nn.l., dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4) Il c.c.n.l. di categoria definisce le procedure per la prestazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei cc.cc.nn.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5) Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente Protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le Organizzazioni sindacali (dei lavoratori) stipulanti il presente Protocollo riconoscono come Rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1° marzo 1991.

Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le Organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le Rappresentanze aziendali titolate delle deleghe assegnate dei contratti medesimi, la composizione delle Rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle Organizzazioni stipulanti il c.c.n.l., che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

b) il passaggio dalla disciplina della R.S.A. a quello delle R.S.U. deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

c) la comunicazione all'azienda e all'Organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei Rappresentanti sindacali componenti le R.S.U. ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle Organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nei cc.cc.nn.l., metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette Rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del c.c.n.l. è riconosciuta alle Rappresentanze sindacali unitarie ed alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti il medesimo c.c.n.l. secondo le modalità determinate dal c.c.n.l.;

f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

Allegato 9

Regolamento contributo assistenza contrattuale

(art. 11 c.c.n.l.)

1) Le imprese cooperative ed i Consorzi agricoli, dopo averne dato preavviso ed ove non intervenga revoca scritta (vedi mod. allegato), provvederanno per ogni periodo di paga alla trattenuta, sulle competenze nette dei lavoratori, del contributo nazionale di assistenza contrattuale calcolato nella percentuale di cui all'art. 11 (0,14%) su minimo retributivo nazionale ed indennità di contingenza lordi.

Tale importo va evidenziato nelle tabelle retributive degli operai e comunque nella busta paga.

2) Le imprese cooperative provvederanno inoltre ad assoggettare il monte salari lordo di ciascun periodo di paga (costituito da minimo retributivo nazionale ed indennità di contingenza) alla percentuale dello 0,21%, quale quota di servizio contrattuale a loro carico a favore delle Associazioni nazionali cooperative stipulanti.

3) Le somme computate come ai punti 1 e 2 saranno dalle imprese cooperative versate semestralmente su apposito conto corrente postale indicato dal Comitato intersindacale per il C.A.C. precisando, nell'apposita causale, l'entità della somma del contributo trattenuta ai lavoratori e quella a carico dell'impresa medesima.

Il versamento del C.A.C. avverrà con lo stesso modulo di conto corrente postale n. 84041003 utilizzato per la contribuzione dovuta al F.I.L.COOP. per le integrazioni previdenziali e sanitarie impiegati ed operai di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l.

4) Il contributo di assistenza contrattuale è operante a decorrere dal 1° gennaio 1992.

Come da apposita convenzione i versamenti saranno richiesti dal F.I.L.COOP. con cadenza semestrale.

Allegato 10

Accordo per la determinazione del Rappresentante

per la sicurezza ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 626/1994

Il giorno 16 gennaio 1997 in Roma, presso la sede di Confcooperative, Borgo S. Spirito 78

Tra

AGICA-AGCI

ANCA-Legacoop

Federazione nazionale cooperative agricole e agro-alimentari e Federlavoro e servizi-CCI

e

FLAI-CGIL

FISBA-CISL

UILA-UIL

in attuazione di quanto previsto dall'art. 7 del c.c.n.l. 2 marzo 1995, si è stipulato il seguente accordo per la determinazione del Rappresentante per la sicurezza ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Considerato che in base al 1° comma dell'art. 18 del succitato decreto "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il Rappresentante per la sicurezza" le parti convengono quanto segue:

Art. 1

(Realtà lavorative)

Le parti convengono che il Rappresentante per la sicurezza viene designato o eletto all'interno di ciascuna impresa o unità produttiva della stessa.

Per unità produttiva s'intende la sede o stabilimento avente autonomia operativa e amministrativa.

Art. 2

(Modalità di elezione)

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.

Tale riunione può svolgersi nell'ambito di ciascuna impresa o unità produttiva e coinvolgere tutti i lavoratori dipendenti interessati.

La riunione è convocata dalle R.S.A. o dalle R.S.U. ove esistenti, congiuntamente alle Organizzazioni sindacali provinciali aderenti alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Alla riunione possono partecipare dirigenti delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto colui che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Hanno diritto di voto tutti i lavoratori non in prova, in servizio al momento dell'elezione, ivi compresi i dipendenti assunti a termine solo se inclusi nell'organigramma della cooperativa (o dell'unità produttiva della stessa) necessario ad assicurarne la normale attività per l'intera annata agraria o, quantomeno per un rilevante periodo di essa. Ai fini dell'applicazione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 626/1994 il computo dei dipendenti va effettuato con riferimento ai soli assunti a tempo indeterminato.

Prima di procedere alla elezione i lavoratori nominano il segretario, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Tale verbale verrà trasmesso al datore di lavoro e alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie il presente accordo.

L'elezione dei Rappresentanti alla sicurezza avverrà possibilmente entro il 31 marzo 1997.

Nelle realtà produttive nelle quali sia stata eletta la R.S.U., il R.L.S. viene nominato all'interno delle stesse. In caso di elezione della R.S.U. successiva alla firma del presente accordo, il R.L.S. verrà espressamente indicato nelle liste per la elezione medesima.

Art. 3

(Permessi retribuiti)

Ai Rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a:

- 12 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano dipendenti da 6 a 15;
- 40 ore annue, nelle realtà lavorative che occupano oltre 15 dipendenti.

Ai Rappresentanti territoriali o di area per la sicurezza, ove vengano nominati, spettano permessi retribuiti in misura da definire a livello regionale o territoriale; in tal caso le singole unità produttive concorreranno alla spesa complessivamente prevista in quota proporzionale secondo modalità da concordare dalle parti regionali o territoriali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i), l), non viene utilizzato il monte ore definito nel presente articolo.

I permessi retributivi definiti nel presente articolo sono, a tutti gli effetti, aggiuntivi a quelli spettanti alle R.S.A. o alle R.S.U., ove esistenti.

Le ore di permesso già riconosciute in azienda a questo titolo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono assorbibili da quelle previste dal presente accordo.

Art. 4

(Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza)

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994, si concordano le seguenti procedure ed indicazioni:

- a) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e considerate le eventuali limitazioni previste dalla legge. Tali visite si possono svolgere anche congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato;
- b) nei casi in cui il decreto legislativo n. 626/1994 preveda, a carico del datore di lavoro, la consultazione del Rappresentante alla sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa preveda un intervento consultivo dello stesso. Il Rappresentante per la sicurezza ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione, di cui l'azienda deve dotarsi, deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Lo stesso conferma l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale;
- c) il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del decreto legislativo n. 626/1994. Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda nei casi previsti dal decreto legislativo n. 626/1994 e successive modifiche. Il datore di lavoro deve fornire, anche su istanza del Rappresentante per la sicurezza, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto aziendale.

Le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo definiranno le modalità di consultazione, di accesso ai luoghi di lavoro, di informazione e documentazione dei Rappresentanti territoriali per la sicurezza.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riferite alla singola unità produttiva.

Art. 5

(Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza)

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626/1994.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico delle aziende, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro normale attività.

Tale formazione dovrà comunque prevedere un iniziale programma base di 20 ore. Il programma formativo dovrà comprendere: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e di sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio. Le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo definiranno le modalità per la formazione dei Rappresentanti territoriali alla sicurezza nonché gli oneri relativi al sostegno dell'attività formativa stessa, servendosi dell'Organismo bilaterale COOP-FORM.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Art. 6

(Riunioni periodiche)

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994 le riunioni periodiche previste dal comma 1 sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione.

Della riunione viene redatto verbale.

Art. 7

(Comitati tecnici)

Nell'ambito del Comitato tecnico nazionale costituito e di quelli regionali o territoriali del COOP-FORM, i Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e cooperative firmatarie del presente accordo possono promuovere la costituzione di appositi Comitati per l'assunzione di iniziative riguardanti il settore della cooperazione agricola ed agro-alimentare, in particolare:

- ricerche di fabbisogni formativi e progettazione di linee-guida per la formazione;
- elaborazione dati ed analisi di problematiche rilevanti nelle aziende in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione delle normative di cui al decreto legislativo n. 626/1994;
- proposte alle parti sociali di linee-guida, valutazioni e pareri sulle normative anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi parlamentari ed amministrative;
- iniziative di sostegno nei confronti delle Associazioni e dei lavoratori ai fini della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione di apposito materiale informativo e divulgativo destinato a lavoratori ed imprenditori;
- indagini conoscitive sui fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per i Rappresentanti per la sicurezza che per i lavoratori;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei Rappresentanti alla sicurezza;
- eventuali altre attività concordate tra le parti regionali delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

Il Comitato regionale o territoriale avrà inoltre il compito di esaminare in prima istanza tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.

Art. 8

(Uso di attrezzature munite di videoterminale)

Per quanto riguarda la tutela del lavoratore che utilizza attrezzature munite di videoterminale in modo sistematico ed abituale, si fa espresso riferimento alla normativa vigente.

Art. 9

(Norme di rinvio)

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa diretto riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni ed all'accordo interconfederale Centrali cooperative - CGIL, CISL, UIL del 5 ottobre 1995.

Allegato 11

Verbale di accordo

sulle modalità di fruizione delle ferie per i lavoratori dipendenti

delle cooperative e dei Consorzi agricoli

Il seguente verbale di accordo è stato siglato in data 16 luglio 2002 dalle Segreterie nazionali di FAI, FLAI e UILA e dalle Associazioni cooperative AGICA-AGCI, ANCA-Legacoop, Federagro-Alimentare-Confcooperative.

Verbale di accordo

Le parti, considerate:

- le disposizioni contrattuali e legislative in materia di ferie;
- la posizione espressa dall'INPS in merito alla individuazione del momento per l'assolvimento degli obblighi contributivi;
- l'opportunità di evitare l'accumulo di ferie residue;

Verificato che il c.c.n.l. del 16 luglio 2002 non prevede un termine ultimo per il godimento delle ferie;

Convengono quanto segue:

- il termine entro il quale le ferie devono essere fruiti è stabilito nel trentesimo mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse;
- le ferie maturate nel corso dell'anno 2001 possono essere legittimamente fruiti entro il 30 giugno 2005;
- eventuali residui di ferie relativi a periodi antecedenti l'anno 2001 possono essere legittimamente fruiti entro il 30 giugno 2003.

Allegato 12

Verbale aggiuntivo alla stesura del c.c.n.l.

cooperative agricole del 28 giugno 2006

In merito alla stesura del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli, firmato il 28 giugno 2006, le parti firmatarie concordano che nel testo definitivo vanno reinseriti, con effetto a decorrere dalla data odierna, gli artt. 46 - Lavoro notturno, così come regolato nel precedente c.c.n.l. (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del mattino successivo) e 59 - Riassunzione, così come stabilito nell'accordo del 31 maggio 2004, che si allega.

Errata corrige

I testi dei seguenti articoli:

- art. 6 - Convenzioni;
- art. 59 - Riassunzione;

sostituiscono i testi dei medesimi articoli contenuti nell'allegato normativo all'accordo per il rinnovo retributivo del c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti delle cooperative e Consorzi agricoli del 5 maggio 2004.

Art. 59

(Riassunzione)

I lavori stagionali impegnati in attività produttive di cui all'art. 23, comma 2 della legge n. 56/1987 hanno diritto ad essere riassunti con le modalità previste dai commi 9 e 10 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, presso la stessa sede aziendale e con le medesime qualifiche e mansioni.

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

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

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni con riferimento alle medesime ipotesi di cui al 1° comma, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

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

Onere della riserva

Le parti confermano che le assunzioni relative al personale sotto indicato non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991:

- impiegati dei livelli 1°, 2°, 3° e 4°;
- operai specializzati super e specializzati;
- tutti i lavoratori assunti in attuazione delle convenzioni previste dall'art. 6 del presente c.c.n.l. e a seguito dell'esercizio del diritto di precedenza.

I

Accordo 7 novembre 2000

per la istituzione del Fondo nazionale pensione complementare

per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i lavoratori dipendenti da cooperative e consorzi agricoli - FILCOOP

Data di costituzione: 6 febbraio 1992 (*)

(*) Fondo pensione preesistente all'entrata in vigore del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, la cui procedura di trasformazione ex art. 1 del D.M. 14 gennaio 1997, n. 211, è stata avviata il 19 aprile 2001.

Considerati:

- il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- il decreto del Ministro del tesoro 21 novembre 1996, n. 703 recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei fondi pensione e sulle regole in materia di conflitti di interesse;
- il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 14 gennaio 1997, n. 211 recante norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare;
- l'accordo istitutivo di FILCOOP del c.c.n.l. 17 luglio 1991;
- l'accordo istitutivo della forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico agraria e per i dipendenti da cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentare e lavoratori dipendenti da cooperative e consorzi agricoli del 20 luglio 1999;
- l'accordo del 2 maggio 2000;

si concorda:

a) di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale, da attuare mediante utilizzo del "Fondo pensione lavoratori cooperative FILCOOP" e di seguito denominato Fondo per i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli con c.c.n.l. sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni ; per gli addetti ai lavori di sistemazione

idraulico-forestale ed idraulico-agraria con c.c.n.l. sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni e per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari con c.c.n.l. sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) di attivare la procedura di cui all'art. 1 del D.M. Lavoro n. 211 del 14 gennaio 1997 relativa alla trasformazione del Fondo comportante una variazione delle categorie dei soggetti beneficiari;

c) di disciplinare così la forma pensionistica:

Art. 1

(Costituzione)

Il Fondo già costituito in forma di associazione non riconosciuta ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile, assume la natura giuridica di associazione con personalità giuridica ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile nonché ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 1993, n.124 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 2

(Destinatari)

1) La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo, nei limiti ed alle condizioni di cui al successivo comma, è rivolta ai lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato da uno dei seguenti contratti:

b) c.c.n.l. per i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) c.c.n.l. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) c.c.n.l. per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

2) In particolare destinatari della forma pensionistica complementare nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori ai quali si applica uno dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al comma precedente che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova in una delle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato
- contratto part time a tempo indeterminato
- contratto di formazione e lavoro
- contratto di apprendistato.

3) Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare i lavoratori a tempo determinato:

- ad occupazione piena pari o superiore a 4 (1) mesi presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il c.c.n.l. dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il c.c.n.l. addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- di durata pari o superiore a 6 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il c.c.n.l. dipendenti da aziende cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

4) Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto individuale di cui ai precedenti commi 2) e 3) dei settori affini i cui c.c.n.l. sono sottoscritti da almeno due delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo. Al fine di garantire una univoca interpretazione della presente norma si conviene di considerare "affine" il settore dei lavoratori dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura.

(1) Per quattro mesi di occupazione piena si intendono 88 giornate in caso di orario aziendale distribuito su 5 giorni settimanali, 104 giornate su 6 giorni settimanali.

Art. 3

(Associati)

1) Sono associati al Fondo:

- a) i lavoratori dipendenti destinatari della forma pensionistica complementare così come individuati al precedente art. 2 i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto;
- b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- c) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

2) La facoltà dei lavoratori dei settori così detti affini di divenire associati a FILCOOP, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni sindacali stipulanti i c.c.n.l. dei settori in oggetto e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese di settore. Con il medesimo accordo sono stabiliti i relativi tempi di adesione. L'adesione ad FILCOOP deve essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione dello Statuto.

3) Possono divenire associati a FILCOOP i lavoratori dipendenti da aziende che applicano uno dei contratti di cui al precedente art. 2, comma 1, già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione di FILCOOP a condizione che i competenti organi del fondo o della cassa di cui si tratta deliberino la confluenza in FILCOOP e che tale confluenza sia autorizzata dal Consiglio di amministrazione di FILCOOP

4) In mancanza della delibera di confluenza di cui sopra, i lavoratori dipendenti da aziende che applicano uno dei contratti di cui al precedente art. 2, comma 1, già iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione di FILCOOP diventano associati al medesimo se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale prevista dalla normativa vigente.

5) Possono mantenere la qualità di associati ad FILCOOP, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda o di ramo di azienda, operato ai sensi dell'art. 2112 del codice civile abbiano perso i requisiti di cui al punto 1 del 1° comma del presente articolo, a condizione che nell'azienda accipiente non operi altro fondo pensione.

Art. 4

(Organi del Fondo)

1) Sono Organi del Fondo:

- a) l'Assemblea dei delegati;
- b) il Consiglio di amministrazione;
- c) Il Presidente e il Vicepresidente;
- d) il Collegio dei revisori .

Art. 5

(Assemblea dei delegati)

1) L'Assemblea dei delegati è costituita da 90 delegati dei quali 45 in rappresentanza delle imprese associate a FILCOOP e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati a FILCOOP I delegati sono eletti secondo le modalità stabilite nei Regolamenti elettorali definiti dai soggetti sottoscrittori del presente accordo.

2) Le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 5.000 adesioni a FILCOOP o comunque non oltre la durata del mandato previsto dallo Statuto.

Art. 6

(Il Consiglio di amministrazione)

1) Il Consiglio di amministrazione è composto da 12 membri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, 6 in rappresentanza delle imprese associate e 6 eletti in rappresentanza dei lavoratori associati a FILCOOP

2) I componenti il Consiglio di amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.

3) Il Consiglio di amministrazione elegge il Presidente e il Vicepresidente rispettivamente ed alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese associate ed i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati ad FILCOOP

Art. 7

(Collegio dei revisori)

1) Il Collegio dei revisori è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza delle imprese associate .

2) L'Assemblea elegge il Presidente del Collegio dei revisori tra i revisori appartenenti alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione.

Art. 8

(Impiego delle risorse)

1) Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dall'art. 6 del decreto legislativo 28 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2) Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima.

3) Gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza degli investimenti connesse all'utilizzo del t.f.r.

4) FILCOOP può attuare una gestione articolata su più linee di investimento.

5) Nella fase di avvio FILCOOP attua una gestione caratterizzata da una unica linea di investimento. Il passaggio alla gestione articolata su più linee di investimento è deliberato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, dall'Assemblea mediante modifica statutaria.

Art. 9

(Conflitti d'interesse)

1) Ai sensi dell'art. 6, comma 4 quinquies, lettera c) del decreto legislativo 28 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, lo Statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal decreto del Ministro del tesoro del 21 novembre 1996, n. 703.

Art. 10

(Contribuzione)

1) La contribuzione a FILCOOP è dovuta nella misura e con le modalità previste dai rispettivi c.c.n.l.

2) La contribuzione ad FILCOOP è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporta, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

3) In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia delle imprese che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dalle imprese ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

4) In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico delle imprese è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato a FILCOOP di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.

5) La contribuzione a FILCOOP decorre dalla data di iscrizione al FILCOOP

6) Eventuali contributi più elevati rispetto a quelli stabiliti nel presente accordo, possono essere definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al precedente art. 2, commi 1 e 4, nonché in sede di contrattazione di secondo livello nei limiti di deducibilità fiscale.

7) E' fatta salva la facoltà del lavoratore iscritto a FILCOOP di effettuare versamenti volontari aggiuntivi entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

8) In caso di ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, le imprese associate sono tenute:

a) al versamento dei contributi evasi;

b) al versamento di una somma equivalente all'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di ritardato pagamento dei contributi dovuti;

c) al versamento degli interessi di mora calcolati in base al tasso legale maggiorato di cinque punti percentuali su base annua;

d) a risarcire FILCOOP di eventuali danni di natura economica e patrimoniale causati dal ritardato versamento.

9) Qualora il ritardo si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione di cui al punto c) del precedente comma è elevata a dieci punti percentuali su base annua, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di intraprendere tutte le azioni ritenute utili per la tutela degli interessi di FILCOOP

Art. 11

(Adesione e permanenza nel Fondo)

1) I lavoratori aderiscono ad FILCOOP per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto.

2) L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

3) A seguito dell'adesione, il lavoratore e l'impresa dalla quale dipende assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dalla contrattazione collettiva vigente.

Art. 12

(Cessazione dell'obbligo di contribuzione)

1) L'obbligo di contribuzione ad FILCOOP a carico dell'impresa cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero in caso di promozione del lavoratore alla qualifica di dirigente.

2) L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore dipendente cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro ovvero in caso di promozione a dirigente.

3) La richiesta del lavoratore di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro fondo pensione ovvero presso una forma pensionistica individuale determina la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo sia in capo all'azienda che in capo al lavoratore a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell'istanza. In tal caso si determina la cessazione dell'obbligo di versare i contributi in capo all'azienda a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio della facoltà. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello Statuto.

Art. 13

(Prestazioni)

1) IL FILCOOP eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.

2) Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di associazione al Fondo.

3) Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

4) Le norme, di cui ai precedenti commi 2 e 3 trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, ovvero da una forma pensionistica individuale, computando ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

5) Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge.

6) Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente. Qualora l'importo annuo che si ottiene convertendo in pensione complementare a favore dell'associato quanto maturato sulla posizione individuale risulti inferiore rispetto all'importo dell'assegno sociale di cui all'art. 3 commi 6 e 7 della legge n. 335/1995, l'associato può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione.

7) Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale.

8) Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati. Il trasferimento ed il riscatto della posizione individuale comportano rispettivamente il trasferimento o la liquidazione della posizione maturata al giorno di valorizzazione successivo alla data in cui il Fondo ha verificato con certezza la sussistenza delle condizioni che fanno sorgere il diritto al trasferimento od al riscatto. La liquidazione dell'importo così determinato avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

9) Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2), 3) e 6) del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

10) In caso di morte del lavoratore associato al Fondo prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico del lavoratore associato deceduto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le diverse disposizioni del lavoratore associato. In mancanza anche di diverse disposizioni del lavoratore associato la posizione resta acquisita al Fondo.

11) L'iscritto al Fondo da almeno otto anni può conseguire un'anticipazione delle prestazioni anche a valere sull'intera posizione individuale accumulata per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del 1° comma dell'art. 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, con facoltà di reintegrare la propria posizione nel fondo secondo modalità stabilite dal fondo stesso. Non sono ammessi altre anticipazioni o riscatti diversi da quello di cui all'art. 10, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 124/1993. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente comma sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione a forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale.

12) Il Fondo non può assumere o concedere prestiti.

Art. 14

(Trasferimenti)

1) Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione a FILCOOP prima del pensionamento, conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

a) trasferimento della intera posizione pensionistica presso un altro fondo pensione cui l'Associato medesimo acceda in relazione ad un cambiamento di azienda o di categoria giuridica;

b) trasferimento della intera posizione pensionistica presso un fondo pensione aperto, ovvero presso una forma pensionistica individuale;

c) riscatto della intera posizione pensionistica;

d) conservazione della posizione pensionistica anche in assenza di contribuzione.

2) Il lavoratore associato, anche in costanza dei requisiti di partecipazione a FILCOOP, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione, ovvero presso una forma pensionistica individuale alle seguenti condizioni:

a) non prima che abbia maturato almeno cinque anni di iscrizione nei primi cinque anni di vita di FILCOOP;

b) non prima che abbia maturato almeno tre anni di iscrizione a partire dal sesto anno di vita di FILCOOP

3) Le modalità ed i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nello Statuto. Gli adempimenti relativi a carico di FILCOOP sono espletati entro il termine massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno della comunicazione.

Art. 15

(Spese di promozione del Fondo)

1) A copertura delle spese di novazione e di promozione del Fondo i datori di lavoro sono tenuti al pagamento a titolo di contributo una tantum della somma di lire 5.000:

a) per ciascun dipendente in forza alla data del 2 luglio 1998 al quale si applica il c.c.n.l. per i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) per ciascun dipendente assunto nel corso del 1998 al quale si applica il c.c.n.l. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) per ciascun dipendente a tempo indeterminato in forza alla data dell'atto di costituzione di FILCOOP al quale si applica il c.c.n.l. per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

2) Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data di delibera delle modifiche statutarie conseguenti alla novazione di FILCOOP mediante bonifico su conto corrente bancario indicato dal Fondo.

Art. 16

(Spese per la gestione del Fondo)

1) Alle spese per la gestione del Fondo si fa fronte attraverso la quota associativa dedotta dalla contribuzione di cui al precedente art. 10, il cui importo è determinato annualmente con delibera del Consiglio di amministrazione sulla base del preventivo di spesa.

Statuto

(Autorizzato con delibera COVIP 4 dicembre 2001)

Titolo I

COSTITUZIONE E SCOPO

Art. 1

(Denominazione - Fonti istitutive - Durata - Sede)

Ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni è costituito il "Fondo pensione a capitalizzazione per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e

zootecnici e lavorazione prodotti alimentari e per i dipendenti da cooperative e consorzi agricoli" in forma di associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 12 del codice civile.

Il Fondo suddetto assume la denominazione abbreviata di "Fondo pensione FILCOOP".

La fonte istitutiva del Fondo pensione FILCOOP è, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 28 aprile 1993, n. 124, l'accordo sottoscritto in data 7 novembre 2000 tra:

- Federazione cooperative agricole ed agroalimentari;
- CCI Associazione nazionale cooperative agroalimentari;
- LEGACOOP Associazione generale italiana cooperative agricole AGICA;
- AGCI Unione nazionale comuni comunità enti montani;
- UNCEM Federazione italiana delle comunità forestali;
- FEDERFORESTE e Federazione lavoratori agroindustria;
- CGIL Federazione alimentazione e tabacco;
- CISL Federazione italiana salariati braccianti impiegati e tecnici dell'agricoltura;
- UIL unione italiana lavoratori agroalimentari;

con il quale le parti sopra richiamate, considerato l'accordo istitutivo della forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico - forestale ed idraulico agraria, per i dipendenti da cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentare e per i lavoratori dipendenti da cooperative e consorzi agricoli del 20 luglio 1999 nonché l'accordo del 2 maggio 2000, hanno inteso dare attuazione alla forma pensionistica mediante utilizzo del "Fondo pensione FILCOOP" con sede in Roma, via Torino n. 6 mediante ricorso alla procedura richiamata dall'art. 1 del D.M. Lavoro n. 211 del 14 gennaio 1997 relativa alla trasformazione del Fondo comportante una variazione delle categorie dei soggetti beneficiari. Il Fondo pensione FILCOOP ha sede in Roma, Via Torino n. 6.

La durata del Fondo pensione FILCOOP è fissata a tempo indeterminato, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 36.

Art. 2

(Scopo)

Il Fondo pensione FILCOOP ha lo scopo esclusivo di realizzare a favore dei lavoratori associati trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale. Il Fondo pensione FILCOOP non ha scopi di lucro.

Titolo II

ASSOCIATI - RAPPORTO ASSOCIATIVO

Art. 3

(Destinatari)

1) Destinatari del Fondo pensione FILCOOP sono, nei limiti ed alle condizioni di cui ai successivi commi 2, 3 e 4, i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato da uno dei seguenti contratti:

a) c.c.n.l. per i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

b) c.c.n.l. per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico - forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) c.c.n.l. per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

2) In particolare destinatari del Fondo pensione FILCOOP nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori ai quali si applica uno dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al comma precedente che siano stati assunti ed abbiano superato - ove previsto - il relativo periodo di prova in una delle seguenti tipologie di contratto individuale:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto part time a tempo indeterminato;
- contratto di formazione e lavoro;
- contratto di apprendistato.

3) Sono altresì destinatari del Fondo pensione FILCOOP i lavoratori con contratto a tempo determinato:

- ad occupazione piena pari o superiore a 4 (1) mesi presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il c.c.n.l. dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

- di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il c.c.n.l. addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

- di durata pari o superiore a 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il c.c.n.l. dipendenti da aziende cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

4) Destinatari del Fondo pensione FILCOOP sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto individuale di cui ai precedenti commi 2 e 3 e le rispettive imprese dei settori affini i cui c.c.n.l. sono sottoscritti da almeno due delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie della fonte istitutiva di cui al comma 2 del precedente art. 1. Al fine di garantire una univoca interpretazione della presente norma si conviene di considerare "affine" il settore dei lavoratori dipendenti da cooperative della pesca marittima, acquacoltura e maricoltura, e i lavoratori dipendenti dai Consorzi di Bonifica e di miglioramento fondiario.

(1) Per quattro mesi di occupazione piena si intendono 88 giornate in caso di orario aziendale distribuito su 5 giorni settimanali, 104 giornate su 6 giorni settimanali.

Art. 4

(Associati)

1) Sono associati al Fondo pensione FILCOOP:

a) i destinatari di cui al precedente art. 3 che abbiano sottoscritto apposita domanda di adesione;

b) le imprese dalle quali tali destinatari dipendono;

c) i lavoratori che percepiscono a carico del Fondo pensione FILCOOP la pensione complementare di vecchiaia o la pensione complementare di anzianità.

2) I destinatari di cui al precedente art. 3 aderiscono al Fondo pensione FILCOOP, in conformità a quanto previsto dalla fonte istitutiva di cui all'art. 1, comma 2, del presente Statuto, in modo volontario mediante sottoscrizione di una apposita domanda di adesione, reperibile presso i luoghi nei quali a norma del successivo comma 7 può essere promossa la raccolta delle adesioni, da presentare o inviare presso la sede legale del Fondo.

3) La facoltà dei lavoratori del settore affine di cui al comma 4 del precedente art. 3 di divenire associati al Fondo pensione FILCOOP, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni sindacali e le Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il relativo contratto collettivo nazionale di lavoro. Con il medesimo accordo è definito ogni aspetto relativo alla contribuzione e alla sua decorrenza.

4) Possono divenire associati al Fondo pensione FILCOOP i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui al precedente art. 3, comma 1, iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo pensione FILCOOP a condizione che i competenti organi del fondo o della cassa di cui si tratta deliberino la confluenza nel Fondo pensione FILCOOP e che tale confluenza, previa apposita domanda indirizzata al Presidente del Fondo pensione FILCOOP, sia autorizzata dal Consiglio di amministrazione del Fondo pensione FILCOOP. L'adesione al Fondo pensione FILCOOP comporta la piena accettazione dello Statuto.

5) In mancanza della delibera di confluenza di cui sopra, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che applicano uno dei contratti di cui al precedente art. 3, comma 1, iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione del Fondo pensione FILCOOP diventano associati al Fondo pensione FILCOOP se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale prevista dalla normativa vigente. La domanda di associazione, indirizzata al Presidente del Fondo pensione FILCOOP, deve essere corredata della documentazione stabilita con delibera del Consiglio di amministrazione necessaria a provare l'eventuale status di "vecchio iscritto" agli effetti di legge.

6) Possono restare associati al Fondo pensione FILCOOP, previo accordo sindacale stipulato ai sensi della normativa vigente in materia di trasferimenti di azienda o di ramo di azienda, i lavoratori che, a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda, operato ai sensi dell'art. 2112 del codice civile e successive integrazioni e modificazioni, abbiano perso i requisiti di cui al comma 1 del precedente art. 3, a condizione che nell'impresa accipiente non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato della impresa cessionaria o trasformata.

7) La raccolta delle adesioni individuali può essere promossa:

- a) nei luoghi di lavoro dei destinatari ;
- b) nelle sedi del Fondo pensione FILCOOP e dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive;
- c) negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive.

8) L'adesione al Fondo pensione FILCOOP è preceduta dalla consegna al destinatario della scheda informativa relativa alle sue principali caratteristiche approvata dalla Commissione di vigilanza sui Fondi pensione (di seguito denominata Commissione) e di copia del presente statuto.

9) A seguito dell'iscrizione del lavoratore risulta iscritto al Fondo pensione FILCOOP anche il datore di lavoro dal quale il medesimo lavoratore dipende. Per effetto dell'adesione i lavoratori e i datori di lavoro dai quali dipendono sono obbligati al versamento dei contributi secondo quanto stabilito dalle norme contrattuali vigenti e sono tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente Statuto.

10) La sospensione del rapporto di lavoro per qualunque causa non determina la perdita della qualità di associato né interrompe l'anzianità ai fini della maturazione dei requisiti di godimento delle prestazioni.

11) Ai fini delle comunicazioni da parte del Fondo pensione FILCOOP, gli associati possono eleggere domicilio presso il datore di lavoro alle cui dipendenze prestano servizio nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza dei dati personali.

Titolo III

ORGANI

Art. 5

(Organi)

1) Sono Organi del Fondo pensione FILCOOP:

- a) l'Assemblea dei delegati
- b) il Consiglio di amministrazione
- c) il Presidente e il Vicepresidente
- d) il Collegio dei revisori.

2) La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli organi collegiali del Fondo pensione FILCOOP è informata al principio di pariteticità.

3) I componenti il Consiglio di amministrazione ed il Collegio dei revisori, nonché l'eventuale dirigente responsabile del Fondo pensione FILCOOP, devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità alle condizioni e nei limiti previsti dalla normativa vigente. Inoltre, nei confronti dei consiglieri non devono sussistere le cause di ineleggibilità e decadenza previste dall' art. 2382 del codice civile mentre nei confronti dei revisori non devono sussistere le cause di ineleggibilità e di decadenza

previste dall' art. 2399 del codice civile La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle richiamate cause di ineleggibilità e decadenza, comportano la decadenza dell'incarico.

4) Costituisce presupposto per la partecipazione al Consiglio di amministrazione e al Collegio dei revisori, nonché per l'assunzione della carica di dirigente responsabile del Fondo pensione FILCOOP, l'assenza delle situazioni di incompatibilità sancite dall'art. 8, comma 8, del D.M. Tesoro n. 703/1996.

Art. 6

(L'Assemblea)

1. L'Assemblea è costituita da 60 delegati, dei quali 30 eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e 30 eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati al Fondo pensione FILCOOP.

L'elezione dei delegati avviene in base alle norme contenute nei Regolamenti elettorali adottati dai soggetti sottoscrittori della fonte istitutiva di cui al precedente art. 1, comma 2, quale parte integrante della medesima.

2) Le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea in carica al momento della trasformazione del Fondo pensione FILCOOP sono indette al raggiungimento del numero di 5.000 adesioni al nuovo Fondo pensione FILCOOP e comunque non oltre la durata del mandato previsto dal successivo comma 4.

3) L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di amministrazione.

4) L'Assemblea dura in carica quattro anni.

5) I componenti dell'Assemblea sono rieleggibili.

6) Qualora uno dei delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal rispettivo Regolamento elettorale. Il delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 7

(Attribuzioni dell'Assemblea)

1) L'Assemblea in seduta ordinaria:

a) elegge e revoca i componenti il Consiglio di amministrazione;

b) elegge i componenti il Collegio dei revisori e li revoca quando ricorra una giusta causa; elegge inoltre il Presidente del Collegio dei revisori tra i revisori appartenenti alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di amministrazione;

c) esercita l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori e dei revisori;

d) approva il bilancio;

e) determina il compenso degli amministratori e dei revisori;

f) delibera sulla esclusione degli associati;

g) delibera su eventuali proposte, formulate dal Consiglio di amministrazione, in materia di indirizzi generali dell'attività del Fondo pensione FILCOOP;

h) delibera su tutto ciò che ad essa è demandato dal presente Statuto o in virtù di disposizioni di legge, nonché su altre questioni ad essa sottoposte dal Consiglio di amministrazione.

2) L'Assemblea in seduta straordinaria:

a) delibera sulle modifiche allo Statuto;

b) delibera sullo scioglimento del Fondo pensione FILCOOP.

Art. 8

(Convocazione dell'Assemblea)

1) L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione su delibera dello stesso Consiglio di amministrazione, mediante avviso - contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare - da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione.

2) In casi di particolare urgenza, la cui sussistenza è rimessa alla prudente valutazione del Presidente del Consiglio di amministrazione, è ammessa la convocazione telegrafica o via fax contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare, da spedire almeno cinque giorni prima della data fissata per la riunione.

3) L'Assemblea è convocata almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio.

4) L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione quando ne faccia richiesta motivata almeno un decimo dei delegati, purché nella domanda sia indicato specificatamente l'ordine del giorno.

Art. 9

(Deliberazioni dell'Assemblea)

1) L'Assemblea in seduta ordinaria, in prima convocazione, è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti.

2) In seconda convocazione l'Assemblea in seduta ordinaria è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

3) Per modificare lo Statuto del Fondo pensione FILCOOP l'Assemblea in seduta straordinaria delibera con le maggioranze di cui al successivo art. 35.

4) Per deliberare lo scioglimento del Fondo pensione FILCOOP l'Assemblea in seduta straordinaria delibera con le maggioranze di cui al successivo art. 36.

5) I delegati che siano allo stesso tempo componenti del Consiglio di amministrazione ovvero del Collegio dei revisori non hanno diritto di voto nelle deliberazioni riguardanti la lettera a) nel caso di revoca dell'interessato, la lettera b) nel caso di revoca dell'interessato, la lettera c) nel caso di responsabilità dell'interessato, le lettere d), e), di cui all'art. 7, comma 1.

Art. 10

(Rappresentanza nell'Assemblea)

- 1) Il delegato può farsi rappresentare in Assemblea da altro delegato della stessa rappresentanza cui appartiene.
- 2) La delega di rappresentanza deve essere conferita in forma scritta, non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli amministratori né ai revisori.
- 3) La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per singole assemblee, con effetto anche per le convocazioni successive della medesima Assemblea.
- 4) La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.
- 5) Lo stesso delegato non può essere portatore di più di una delega di rappresentanza.

Art. 11

(Verbale delle deliberazioni dell'Assemblea)

- 1) L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di amministrazione o, in mancanza, dal Vicepresidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente.
- 2) Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente due scrutatori.
- 3) Il Presidente dell'Assemblea verifica il diritto di intervento in Assemblea e la regolarità delle eventuali deleghe di rappresentanza.
- 4) Delle riunioni di assemblea si redige processo verbale firmato dal Presidente, dal Segretario ed eventualmente dagli scrutatori.
- 5) Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 12

(Il Consiglio d'amministrazione)

- 1) Il Fondo pensione FILCOOP è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 12 componenti.
- 2) In attuazione del principio di pariteticità metà degli amministratori sono eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà sono eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati. A tal fine, i delegati in rappresentanza dei lavoratori e i delegati in rappresentanza dei datori di lavoro provvedono disgiuntamente alla elezione dei consiglieri di propria competenza.
- 3) L'elezione del Consiglio di amministrazione avviene:
 - a) sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie della fonte istitutiva di cui al precedente art. 1, comma 2, a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno un terzo dei delegati in Assemblea eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati ovvero dei lavoratori associati;

b) sulla base di liste di candidati presentate disgiuntamente da almeno un terzo dei delegati in Assemblea eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati ovvero dei lavoratori associati.

4) Le liste sono composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri eleggibili maggiorato della metà.

5) Il voto viene espresso contrassegnando la lista prescelta. Non è ammesso il voto di preferenza.

6) I Consiglieri in rappresentanza dei lavoratori associati sono eletti secondo le seguenti regole:

a) sono eletti consiglieri i candidati della lista che, ai primi due scrutini, abbia ottenuto il voto favorevole di almeno i due terzi degli aventi diritto;

b) a partire dal terzo scrutinio si procede al ballottaggio tra le due liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti consiglieri i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto;

c) nell'ambito di ciascuna lista i Consiglieri sono eletti secondo l'ordine progressivo di numerazione;

d) in caso di parità risulta eletto il candidato più anziano di età.

7) I Consiglieri in rappresentanza dei datori di lavoro associati sono eletti secondo le seguenti regole:

a) si calcola la percentuale di voti ottenuta da ciascuna lista dividendo il numero di voti validi ottenuti da ciascuna lista per il numero di voti validi complessivi;

b) si divide il numero dei Consiglieri fra le liste concorrenti che abbiano ottenuto voti validi in proporzione alla percentuali di voti validi ottenuti da ciascuna di esse;

c) qualora, per effetto della distribuzione percentuale, uno o più Consiglieri non siano stati attribuiti ad alcuna lista si procede all'attribuzione a favore delle liste che abbiano ottenuto il più elevato "resto";

d) nell'ambito di ciascuna lista i consiglieri sono eletti secondo l'ordine progressivo di presentazione;

e) in caso di parità risulta eletto il candidato più anziano di età.

8) I Consiglieri eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ed i Consiglieri eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

9) Almeno 4 componenti il Consiglio di amministrazione, dei quali 2 in rappresentanza dei lavoratori associati e 2 in rappresentanza delle aziende associate, devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lettere a) o b) del D.M. Lavoro n. 211/1997 e successive modificazioni ed integrazioni.

10) I Consiglieri durano in carica quattro anni e sono rieleggibili. Il Consiglio di amministrazione in carica al momento della trasformazione del Fondo pensione FILCOOP esercita il proprio mandato per tre anni, a partire dal suo insediamento.

Art. 13

(Attribuzioni del Consiglio d'amministrazione)

1) Il Consiglio ha il compito di amministrare il Fondo pensione FILCOOP ed è investito dei più ampi poteri per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto.

2) In particolare il Consiglio di amministrazione:

a) elegge nel proprio ambito il Presidente e il Vicepresidente; le cariche di Presidente e Vicepresidente spettano, rispettivamente ed a turno, ad un Consigliere in rappresentanza dei datori di lavoro associati e ad un Consigliere in rappresentanza dei lavoratori associati;

b) convoca l'Assemblea e ne definisce l'ordine del giorno;

c) provvede all'organizzazione del Fondo pensione FILCOOP;

d) definisce gli indirizzi generali di gestione del Fondo pensione FILCOOP;

e) predisporre il bilancio da sottoporre all'esame dell'Assemblea ordinaria e l'allegata relazione illustrativa in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione;

f) definisce i criteri di individuazione e di ripartizione del rischio nella scelta degli investimenti nel rispetto della normativa vigente;

g) individua, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni vigenti e dal presente Statuto, i soggetti cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo pensione FILCOOP scegliendoli tra quelli abilitati dalla legislazione vigente e stipula le relative convenzioni;

h) verifica i risultati di gestione mediante l'adozione di parametri oggettivi e confrontabili;

i) esercita i diritti di voto inerenti i valori mobiliari di proprietà del Fondo pensione FILCOOP;

j) individua, nel rispetto delle disposizioni vigenti, la Banca depositaria e stipula la relativa convenzione;

k) individua, nel rispetto delle disposizioni vigenti, l'Ente cui eventualmente affidare la gestione dei servizi inerenti all'attività amministrativa del Fondo pensione FILCOOP e stipula la relativa convenzione;

l) individua, nel rispetto delle disposizioni vigenti, una o più imprese di assicurazione cui affidare la erogazione delle pensioni complementari;

m) propone all'Assemblea la scelta della società incaricata della revisione del bilancio del Fondo pensione tra quelle abilitate ai sensi di legge;

n) definisce il contenuto in dettaglio della scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo pensione FILCOOP, nel rispetto della normativa vigente e di quanto disposto dalla Commissione al cui esame la sottopone per la necessaria approvazione e delibera in merito alla accettazione delle domande di adesione nonché, agli effetti della decorrenza della contribuzione, sui criteri di determinazione della data di iscrizione;

o) definisce i contenuti delle comunicazioni periodiche agli associati in materia di andamento finanziario ed amministrativo del Fondo pensione FILCOOP nel rispetto delle disposizioni al riguardo emanate dalla Commissione;

p) vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente;

- q) determina annualmente l'importo della quota associativa;
- r) ha facoltà di proporre le modifiche statutarie ritenute idonee ad un più funzionale assetto del Fondo pensione FILCOOP;
- s) ha l'obbligo di adottare le modifiche statutarie che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di contrastanti disposizioni di legge, di istruzioni della Commissione, di fonti secondarie o di fonti istitutive;
- t) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea e convoca l'Assemblea neoeletta per il suo insediamento entro 30 giorni dalla proclamazione degli eletti secondo quanto disposto al riguardo dal Regolamento Elettorale;
- u) nomina, qualora ragioni di opportunità lo consiglino, un Dirigente responsabile determinandone le attribuzioni ed il compenso;
- v) riferisce alla Commissione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio del Fondo pensione FILCOOP, i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio. Tale compito spetta anche all'eventuale Dirigente responsabile.

Art. 14

(Deliberazioni del Consiglio d'amministrazione)

- 1) Il Consiglio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o che ne sia fatta richiesta da almeno un terzo dei suoi componenti o comunque almeno una volta all'anno per deliberare in ordine al bilancio, alla pianificazione dell'attività, ai programmi gestionali nonché per portare ad esecuzione le deliberazioni dell'Assemblea.
- 2) Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da spedire ai componenti il Consiglio e al Collegio dei revisori almeno 15 giorni prima della data della riunione e nei casi di urgenza con telegramma o fax da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.
- 3) Per la validità delle deliberazioni, quando lo Statuto non disponga diversamente, occorre la presenza effettiva della maggioranza dei componenti del Consiglio ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti.
- 4) Per le deliberazioni aventi ad oggetto le materie di cui ai successivi artt. 27, 28 e 29 è comunque necessaria la presenza di almeno due amministratori, uno in rappresentanza dei lavoratori ed uno in rappresentanza dei datori di lavoro associati, in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2 lettere a) o b), del Decreto del Ministro del Lavoro n. 211 del 14 gennaio 1997 e successive modificazioni ed integrazioni.
- 5) Le deliberazioni aventi ad oggetto le materie di cui ai successivi artt. 19, comma 9, 27, 28, 29 e 31 nonché le materie di cui al precedente art. 13, comma 2, lettere a), f), g), h), i), j), k), l), m), n), p), q), r), s), u) e v) sono assunte con il voto favorevole dei due terzi dei componenti.
- 6) Il Consiglio è presieduto dal Presidente ovvero, in sua assenza, dal Vicepresidente. In caso di contemporanea assenza di entrambi, l'Assemblea è presieduta dal più anziano di età tra i Consiglieri presenti.

7) Delle riunioni del Consiglio è redatto, su apposito libro, il relativo verbale che è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario nominato, volta per volta, dal Consiglio.

Art. 15

(Sostituzioni degli amministratori)

1) Qualora durante il mandato vengano a cessare per qualsiasi motivo uno o più amministratori subentrano automaticamente i primi dei non eletti nell'ambito della lista di riferimento.

2) Se vengono a cessare contemporaneamente tutti gli amministratori il Collegio dei revisori deve convocare d'urgenza l'Assemblea per l'elezione del nuovo Consiglio di amministrazione. Il Collegio dei revisori, fino all'insediamento del nuovo Consiglio di amministrazione, può compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

3) Gli amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio decadono dalla carica. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

4) Gli amministratori nominati ai sensi del presente articolo cessano dalla carica allo scadere del mandato del Consiglio di amministrazione in carica.

Art. 16

(Responsabilità degli amministratori)

1) Ai sensi dell'art. 15 comma 1 del decreto legislativo n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni agli amministratori si applicano gli artt. 2392, 2393, 2394, 2395 e 2396 del codice civile.

2) In caso di revoca di uno o più amministratori si applicano le norme di cui all'art. 15 del presente Statuto.

3) L'azione di responsabilità contro gli amministratori è deliberata dall'Assemblea ed è esercitata dai nuovi amministratori o dai liquidatori.

4) La deliberazione concernente la responsabilità degli amministratori può essere presa in occasione della discussione del bilancio, anche se non è indicata nell'elenco delle materie da trattare.

Art. 17

(Il Presidente e il Vicepresidente)

1) Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale del Fondo pensione FILCOOP e sta per esso in giudizio.

2) Il Presidente è eletto, nel rispetto del principio di alternanza, a turno tra i Consiglieri che siedono in Consiglio in rappresentanza dei datori di lavoro associati e i Consiglieri che siedono in Consiglio in rappresentanza dei lavoratori associati.

3) Il Vicepresidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente.

4) Presidente e Vicepresidente, indipendentemente dalla durata effettiva del loro mandato, cessano dalla carica alla scadenza del mandato del Consiglio di amministrazione che li ha eletti.

5) Il Presidente ha facoltà di compiere, previa informazione e consultazione del Vicepresidente e con le modalità stabilite con delibera del Consiglio di amministrazione, tutti gli atti di ordinaria amministrazione, compresa la facoltà di accendere conti correnti bancari. Gli atti comportanti disposizioni di pagamento sono adottati a firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente.

6) Il Presidente del Fondo pensione FILCOOP:

a) sovrintende al funzionamento del Fondo pensione FILCOOP;

b) convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione;

c) cura l'esecuzione delle deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione;

d) cura la predisposizione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio del Fondo pensione FILCOOP;

e) su esplicito mandato del Consiglio stipula le convenzioni in nome e per conto del Fondo pensione FILCOOP;

f) tiene i rapporti con gli organismi esterni e con la Commissione;

g) comunica alla Commissione le situazioni di conflitto di interesse che siano venute ad esistenza, specificandone la natura;

h) trasmette alla Commissione ogni variazione della fonte istitutiva di cui al precedente art. 1, comma 2, unitamente ad una nota nella quale sono evidenziate le modifiche apportate;

i) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.

7) Il Presidente ha l'obbligo di riferire alla Commissione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio del Fondo pensione FILCOOP, i provvedimenti, deliberati dal Consiglio di amministrazione, che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

8) Il Presidente, previa autorizzazione del Consiglio di amministrazione, può delegare una parte delle proprie funzioni al Vicepresidente o ad uno o più componenti del Consiglio di amministrazione.

9) Il Vicepresidente sostituisce, in caso di impedimento o assenza, il Presidente.

Art. 18

(Collegio dei revisori)

1) Il Collegio dei revisori è costituito da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.

2) L'elezione del Collegio dei revisori avviene:

a) sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie della fonte istitutiva di cui al precedente art. 1, comma 2, a condizione

che le liste medesime siano sottoscritte da almeno un terzo dei delegati in Assemblea eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati ovvero dei lavoratori associati;

b) sulla base di liste di candidati presentate da almeno un terzo dei delegati in Assemblea eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati ovvero dei lavoratori associati;

c) in caso di parità risulta eletto il candidato più anziano di età.

3) Le liste sono composte da un numero di candidati pari al numero dei revisori eleggibili, suddivisi tra effettivi e supplenti.

4) Il voto viene espresso contrassegnando la lista prescelta. Non è ammesso il voto di preferenza.

5) I revisori, effettivi e supplenti, in rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori associati sono eletti, disgiuntamente, secondo le seguenti regole:

a) sono eletti revisori i candidati della lista che, ai primi due scrutini, abbiano ottenuto il voto favorevole di almeno i due terzi degli aventi diritto;

b) a partire dal terzo scrutinio si procede al ballottaggio tra le due liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti revisori i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto;

c) in caso di parità risulta eletto il candidato più anziano di età.

6) I revisori eletti in rappresentanza dei lavoratori associati ed i revisori eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo pensione FILCOOP.

7) I revisori durano in carica quattro anni e sono rieleggibili.

8) Il Collegio dei revisori in carica al momento della trasformazione del Fondo pensione FILCOOP esercita il proprio mandato per tre anni a partire dal suo insediamento.

9) Il Presidente del Collegio effettua la convocazione, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da spedire ai componenti il Collegio almeno 15 giorni prima della data della riunione e nei casi di urgenza con telegramma o fax da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

10) Il Collegio dei revisori delibera con il voto favorevole della maggioranza assoluta e redige il processo verbale di ogni riunione.

11) Al Collegio spettano i compiti ed i doveri previsti dall'art. 2403 e seguenti del codice civile.

12) I revisori hanno l'obbligo di segnalare alla Commissione eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo pensione FILCOOP ed i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso nonché di segnalare le irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio. In particolare, in caso di gravi irregolarità suscettibili di incidere sulla corretta gestione e sul corretto funzionamento del Fondo pensione FILCOOP, il Presidente del Collegio dei revisori ha l'obbligo di inviare alla Commissione copia dei verbali delle riunioni del Collegio nelle quali le suddette irregolarità sono state

riscontrate nonché, qualora si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio, copia dei verbali delle riunioni del Collegio nelle quali le medesime irregolarità sono state escluse.

13) Ai sensi dell'art. 15, comma 2 del decreto legislativo n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni, nei confronti dei componenti il Collegio dei revisori si applica l' art. 2407 del codice civile.

14) L'azione di responsabilità nei confronti dei revisori è disciplinata ai sensi dell'art. 16 del presente statuto in quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge in materia.

15) Il Revisore che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito dal supplente nominato in rappresentanza delle rispettive parti.

16) La carica di componente del Collegio dei revisori è incompatibile con la posizione di dipendente del Fondo pensione FILCOOP.

17) I revisori devono partecipare alle riunioni del Consiglio di amministrazione ed alle Assemblee dei delegati.

Titolo IV

PRESTAZIONI TRASFERIMENTI E RISCATTI

Art. 19

(Beneficiari e prestazioni)

1) Ai lavoratori associati che hanno maturato il diritto a percepire la pensione di vecchiaia o di anzianità a carico del sistema pensionistico pubblico il Fondo pensione FILCOOP eroga la prestazione pensionistica complementare alle condizioni di seguito definite.

2) Il Fondo pensione FILCOOP opera in regime di contribuzione definita ed eroga le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:

a) pensione complementare di vecchiaia;

b) pensione complementare di anzianità.

3) Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione generale obbligatoria, con un minimo di dieci anni di associazione al Fondo pensione FILCOOP.

4) Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo pensione FILCOOP nel concorso del requisito di almeno 15 anni di partecipazione al Fondo pensione FILCOOP e di una età di non più di dieci anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

5) Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione FILCOOP, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione pensionistica individuale presso il Fondo pensione FILCOOP. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.

6) Le norme di cui ai precedenti commi 3 e 4 trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per effetto di trasferimento da altro fondo pensione o da una forma pensionistica individuale.

L'anzianità di associazione che il lavoratore associato abbia maturato in precedenza presso altri fondi pensione ovvero presso forme pensionistiche individuali è equiparata all'anzianità di associazione maturata all'interno del Fondo pensione FILCOOP.

7) Il lavoratore associato può richiedere che un importo pari al massimo al 50% dell'importo maturato nella sua posizione pensionistica individuale sia liquidato sotto forma di capitale. La scelta in merito alla opzione di cui al presente comma compete solo ed esclusivamente al lavoratore associato, il quale è tenuto ad esercitare tale facoltà all'atto della presentazione della domanda di pensionamento indicando contestualmente le generalità complete del designato quale beneficiario della pensione di reversibilità. Qualora l'importo annuo che si ottiene convertendo in pensione complementare annua a favore del lavoratore associato quanto maturato nella posizione pensionistica individuale risulti inferiore rispetto a quello dell'assegno sociale di cui all'art. 3, commi 6 e 7 della legge n. 335/1995, il lavoratore associato può optare per la liquidazione in capitale dell'intero importo maturato nella sua posizione pensionistica.

8) Le prestazioni pensionistiche complementari sono commisurate ai contributi effettivamente versati nonché ai proventi realizzati per effetto dell'impiego dei contributi medesimi e sono determinate secondo criteri di corrispettività ed in conformità al principio della capitalizzazione, tenendo conto di quanto maturato nella posizione pensionistica individuale.

9) Per la erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo pensione FILCOOP stipula apposita convenzione con imprese assicuratrici di cui all'art. 2 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 174 e successive modificazioni ed integrazioni autorizzate ai sensi della normativa vigente. Le procedure per l'individuazione di una o più Imprese di Assicurazione cui affidare le erogazioni delle pensioni complementari saranno conformi alla normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 6 ter del decreto legislativo n. 124/1993. La convenzione deve necessariamente prevedere i principi che regolano la clausola di reversibilità delle prestazioni pensionistiche nonché i criteri da utilizzare per l'adeguamento delle rendite periodiche.

Art. 20

(Deroghe al regime delle prestazioni)

1) I lavoratori associati che provengono da altri Fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato nella loro posizione pensionistica.

Art. 21

(Cessazione dei requisiti di partecipazione)

1) Il passaggio alla qualifica di dirigente o la risoluzione del rapporto di lavoro con le imprese che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al precedente art. 3, qualora avvenga per motivi diversi dal pensionamento, determina la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione FILCOOP.

2) Conservano la qualità di associati i lavoratori i quali, a seguito di pensionamento, percepiscano a carico del Fondo pensione FILCOOP la pensione complementare di vecchiaia o di anzianità di cui al precedente art. 19.

3) Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione al Fondo pensione FILCOOP deve optare tra:

- a) trasferimento della intera posizione pensionistica presso un altro fondo pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- b) trasferimento della intera posizione pensionistica individuale presso una forma pensionistica individuale;
- c) riscatto della intera posizione pensionistica individuale con conseguente liquidazione in forma di capitale;
- d) conservazione della posizione pensionistica in assenza di contribuzione.

Al trasferimento o al riscatto della posizione pensionistica individuale si procede sulla base di una esplicita richiesta del lavoratore associato, da presentare con le modalità stabilite al riguardo con delibera del Consiglio di amministrazione. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo pensione FILCOOP devono essere effettuati entro il termine massimo di sei mesi dal giorno di ricevimento della richiesta.

4) In mancanza di esplicita richiesta di riscatto o di trasferimento si procede alla conservazione della posizione pensionistica individuale ai sensi della lettera d) del precedente comma 3.

5) La richiesta di trasferimento o di riscatto ai fini della cessazione dell'obbligo di contribuzione produce effetti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dalla data di nomina alla qualifica di dirigente.

6) Il lavoratore associato, anche in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione FILCOOP, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione pensionistica presso un altro fondo pensione o una forma pensionistica individuale alle seguenti condizioni:

- a) non prima che abbia maturato almeno cinque anni di associazione nei primi cinque anni di vita del Fondo pensione FILCOOP;
- b) non prima che abbia maturato almeno tre anni di associazione a partire dal sesto anno di vita del Fondo pensione FILCOOP.

La richiesta di trasferimento deve essere inoltrata con le modalità stabilite al riguardo dal Consiglio di amministrazione. Gli adempimenti relativi a carico del Fondo pensione FILCOOP sono espletati entro il termine massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno del ricevimento della richiesta.

7) Il lavoratore associato che eserciti la facoltà di trasferimento di cui al precedente comma 6, perde la qualità di associato al Fondo pensione FILCOOP. Conseguentemente l'obbligo di versare i contributi a carico sia del lavoratore che dell'impresa cessa a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione della relativa istanza.

8) In caso di decesso del lavoratore associato al Fondo pensione FILCOOP prima del pensionamento, la posizione pensionistica individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico del lavoratore associato deceduto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le diverse disposizioni del lavoratore associato. In mancanza anche di diverse disposizioni del lavoratore associato, la posizione resta acquisita al Fondo pensione FILCOOP.

9) La richiesta di riscatto da parte degli aventi diritto deve essere inoltrata con le modalità stabilite al riguardo con delibera del Consiglio di amministrazione.

10) Il valore della posizione pensionistica individuale oggetto di trasferimento o di riscatto è pari all'importo risultante nella posizione stessa al primo giorno di valorizzazione del patrimonio del Fondo pensione FILCOOP utile successivo al momento in cui è stata verificata la sussistenza dei requisiti che danno diritto al trasferimento o al riscatto della posizione.

Art. 22

(Anticipazioni)

1) L'iscritto al Fondo pensione FILCOOP da almeno otto anni può conseguire un'anticipazione delle prestazioni a valere anche sull'intera posizione pensionistica individuale maturata alla data della richiesta per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di ristrutturazione edilizia previsti dalla normativa vigente, relativamente alla prima casa di abitazione. Per gli iscritti ai quali si applica il c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre alle cause suddette, l'anticipazione può essere chiesta anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e per formazione di cui alla legge n. 53/2000 o nel caso di patologie di particolare gravità di cui ai punti A) e B) previsti dall'art. 41 del c.c.n.l. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente comma sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione pensionistica individuale.

2) Il Fondo non può assumere o concedere prestiti.

Titolo V

CONTRIBUZIONI E SPESE

Art. 23

(Entrate - Patrimonio)

1) Le entrate del Fondo pensione FILCOOP sono costituite:

a) dalle quote "una tantum" nella misura determinata dalle fonti istitutive di cui al precedente art. 1, comma 2, e successive modificazioni ed integrazioni;

b) dai contributi versati dai lavoratori associati e dai datori di lavoro nella misura e con le modalità previste dai rispettivi c.c.n.l.;

c) dai contributi consistenti in quote di t.f.r. nella misura e con le modalità previste dai rispettivi c.c.n.l.;

d) dalle somme versate dai datori di lavoro associati per il caso di ritardato od omesso versamento dei contributi dovuti in conformità a quanto previsto dalla fonte istitutiva di cui al precedente art. 1, comma 2, e successive modificazioni ed integrazioni;

e) dalle somme relative alle posizioni pensionistiche individuali trasferite da altri Fondi pensione o da forme pensionistiche individuali;

f) dalle somme provenienti dalla acquisizione al Fondo pensione FILCOOP delle posizioni pensionistiche individuali dei lavoratori associati deceduti in assenza dei beneficiari di cui al precedente art. 21, comma 8;

g) dagli interessi, dai frutti, dai dividendi e da ogni altro provento derivante dall'impiego dei contributi di cui sopra;

h) da ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui il Fondo pensione FILCOOP divenga titolare.

2) Il patrimonio del Fondo pensione FILCOOP è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, il Fondo pensione FILCOOP divenga proprietario o titolare.

3) Sul patrimonio gravano le uscite destinate all'erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti, alle anticipazioni, ai riscatti e a tutte le spese sostenute dal Fondo pensione FILCOOP.

Art. 24

(Contributi)

1) I lavoratori associati e i datori di lavoro associati al Fondo pensione FILCOOP sono tenuti al versamento dei contributi previsti dall'art. 23.

2) Con l'atto di adesione il lavoratore associato conferisce delega al datore di lavoro a trattenere dai compensi spettanti quanto dovuto a titolo di contribuzione al Fondo pensione FILCOOP.

La contribuzione decorre dalla data di iscrizione al FILCOOP.

3) E' fatta salva la facoltà del lavoratore associato di effettuare versamenti volontari aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal precedente comma 1 entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.

4) L'obbligo di contribuzione al Fondo pensione FILCOOP a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro con il lavoratore dipendente ovvero in caso di promozione alla qualifica di dirigente.

5) L'obbligo di contribuzione al Fondo pensione FILCOOP a carico del lavoratore cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro ovvero a seguito della promozione alla qualifica di dirigente.

6) La richiesta del lavoratore associato di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo pensione FILCOOP, della facoltà di trasferire l'intera posizione pensionistica presso un fondo pensione o una forma pensionistica individuale ai sensi del precedente art. 21, comma 6, determina, a partire dal primo giorno del secondo mese successivo alla presentazione dell'istanza, la cessazione dell'obbligo di contribuzione al Fondo pensione FILCOOP sia in capo al datore di lavoro che in capo al lavoratore.

7) La contribuzione al Fondo pensione FILCOOP è dovuta per intero, sempre a condizione di pariteticità, anche in caso di mancata prestazione lavorativa dovuta a malattia, nell'ambito del periodo di comporto, infortunio ed assenza obbligatoria per maternità.

8) In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia del datore di lavoro che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dalle imprese ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.

9) In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato al Fondo pensione FILCOOP di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico ove consentito dalla normativa vigente.

10) Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, il datore di lavoro è tenuto a versare al Fondo pensione FILCOOP, con le modalità definite dal Consiglio di amministrazione, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo pensione FILCOOP registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento.

Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto al versamento di un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di interesse legale maggiorato di 5 punti percentuali su base annua, con riferimento al periodo di mancato o tardivo versamento.

Qualora il ritardo si protragga oltre i sei mesi, la maggiorazione applicata al tasso di interesse legale è elevata a 10 punti percentuali su base annua.

E' fatta salva la facoltà del Consiglio di amministrazione di intraprendere tutte le azioni ritenute utili per la tutela degli interessi del Fondo pensione FILCOOP inclusa la richiesta di risarcimento alle imprese associate per eventuali danni di natura economica e patrimoniale causati dal mancato o tardivo versamento.

I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo pensione FILCOOP.

Art. 25

(Regime delle spese)

1) Per il suo funzionamento il Fondo pensione FILCOOP sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

2) Le principali voci di spesa inerenti la gestione amministrativa del Fondo pensione FILCOOP sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle relative a:

- a) Sede, struttura organizzativa e beni strumentali;
- b) Attività degli organi statutari;
- c) Servizi amministrativi e tenuta delle posizioni pensionistiche individuali;
- d) Pratiche notarili e legali;
- e) Consulenze;
- f) Attività promozionali.

3) Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa il Fondo pensione FILCOOP provvede mediante l'utilizzo:

- a) della quota "una tantum" di cui al precedente art. 23, comma 1, lettera a), che deve essere versata a cura delle imprese associate;
- b) di una parte dei contributi, denominata quota associativa, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio di amministrazione sulla base del preventivo di spesa ed è indicato nella scheda informativa per i potenziali aderenti;
- c) degli interessi di mora versati dalle imprese associate in caso di ritardato versamento dei contributi;
- d) delle somme provenienti da risarcimenti del danno ai sensi del precedente art. 24, comma 10;
- e) delle somme provenienti dall'acquisizione al Fondo pensione FILCOOP delle posizioni pensionistiche individuali dei lavoratori associati in assenza dei beneficiari di cui al precedente art. 21, comma 8;
- f) di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale acquisita dal Fondo pensione FILCOOP a qualsiasi titolo.

4) Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie, compresi gli oneri per i servizi resi dalla banca depositaria, sono addebitati direttamente sul patrimonio del Fondo pensione FILCOOP.

5) La quota "una tantum" e la quota associativa annua non sono accreditate sulle posizioni pensionistiche individuali degli iscritti ai fini dell'investimento delle risorse finanziarie in quanto destinate direttamente alla copertura degli oneri amministrativi e di funzionamento del Fondo pensione FILCOOP.

Art. 26

(Posizione pensionistica individuale)

- 1) A nome di ciascun lavoratore associato viene accesa una posizione pensionistica individuale a decorrere dalla data di adesione al Fondo pensione FILCOOP.
- 2) Alla posizione pensionistica individuale vengono accreditati i contributi complessivamente versati a favore del lavoratore associato nonché i rendimenti ottenuti per effetto della gestione finanziaria.
- 3) Dalla posizione pensionistica individuale vengono prelevate le disponibilità necessarie per il pagamento delle prestazioni, delle anticipazioni, dei trasferimenti e dei riscatti.

Titolo VI

GESTIONE DEL PATRIMONIO

Art. 27

(Impiego delle risorse)

1) Le risorse del Fondo pensione FILCOOP devono essere gestite, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa vigente, in maniera sana e prudente avendo riguardo agli obiettivi di:

- diversificazione degli investimenti;

- efficiente gestione del portafoglio;
- diversificazione dei rischi;
- massimizzazione dei rendimenti netti.

2) I criteri generali per la individuazione e la ripartizione del rischio in materia di investimenti sono definiti con delibera del Consiglio di amministrazione nel rispetto delle norme del presente Statuto, delle disposizioni legislative vigenti ed in particolare di quanto stabilito dal Decreto del Ministro del Tesoro 21 Novembre 1996, n. 703 e successive modificazioni ed integrazioni e dalla Commissione.

3) Il Fondo pensione FILCOOP può attuare una gestione pluricomparto.

4) Nella fase di avvio il Fondo pensione FILCOOP attua una gestione monocomparto caratterizzata da profili di investimento, basati su combinazioni di rendimento e rischio attesi, che saranno determinati dal Consiglio di amministrazione. Il passaggio alla gestione pluricomparto è deliberato, su proposta del Consiglio di amministrazione, dall'Assemblea mediante modifica statutaria.

Art. 28

(Gestione in regime di convenzione)

1) Le risorse del Fondo pensione FILCOOP sono integralmente affidate in gestione a soggetti abilitati dalla normativa vigente.

2) I soggetti gestori sono individuati dal Consiglio di amministrazione secondo la procedura di cui all'art. 6, comma 4-bis, del decreto legislativo n. 124/1993, richiedendo offerte contrattuali attraverso la forma della pubblicità notizia su almeno due quotidiani tra quelli a maggiore diffusione nazionale o internazionale a soggetti abilitati ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 124/1993, selezionati sulla base di parametri qualitativi e quantitativi e con esclusione di soggetti appartenenti ad identici gruppi societari o comunque legati da rapporti, diretti o indiretti, di controllo. Nel processo di selezione dei Gestori, il Consiglio di amministrazione si adegua alle disposizioni della Commissione.

3) Le convenzioni sottoscritte con i gestori devono in ogni caso indicare:

- a) le linee generali di indirizzo dell'attività dei gestori convenzionati;
- b) le modalità con le quali possono essere modificate le suddette linee di indirizzo;
- c) i termini e le modalità dell'eventuale recesso;
- d) l'attribuzione al Fondo pensione FILCOOP della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari in cui risultano investite le risorse.

Le convenzioni devono comunque essere predisposte nel rispetto di quanto in merito previsto dalla Commissione.

4) Il Consiglio di amministrazione è tenuto a verificare i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili in conformità alle disposizioni emanate al riguardo dalla Commissione.

5) Il gestore a cui sia stato sottratto l'incarico per effetto dell'esercizio da parte del Fondo pensione FILCOOP del diritto di recesso ovvero il gestore che eserciti in proprio la facoltà di recesso è tenuto a

redigere un rendiconto finale di gestione mentre il gestore subentrante deve redigere un inventario iniziale. Il trasferimento della gestione finanziaria deve avvenire previa sottoscrizione della convenzione con il diverso soggetto gestore.

Art. 29

(Banca Depositaria)

- 1) Le risorse del Fondo pensione FILCOOP e la liquidità necessaria per finanziare le spese correnti sono depositate, mediante stipulazione di una apposita convenzione di custodia, presso una Banca in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa vigente, come previsti dall'art. 6 bis del Decreto Legislativo n. 124/1993.
- 2) Alla banca depositaria sono attribuiti i compiti previsti dall'art. 38 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
- 3) La banca depositaria è responsabile nei confronti del Fondo pensione FILCOOP e degli associati di ogni pregiudizio da questi subito in conseguenza dell'inadempimento dei propri obblighi.
- 4) La banca depositaria è scelta dal Consiglio di amministrazione in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 ter del decreto legislativo n. 124/1993.
- 5) Le modalità di sostituzione della banca depositaria sono definite nella convenzione. In ogni caso, la banca depositaria a cui sia stato sottratto l'incarico per effetto dell'esercizio da parte del Fondo pensione FILCOOP del diritto di recesso ovvero la banca depositaria che eserciti in proprio la facoltà di recesso è tenuta a redigere un rendiconto finale dei titoli e dei valori oggetto di custodia mentre la banca depositaria subentrante deve redigere un inventario iniziale. La sostituzione della banca depositaria deve avvenire previa sottoscrizione della convenzione con diverso soggetto.

Art. 30

(Conflitti di Interesse)

- 1) Il Presidente del Fondo pensione FILCOOP, con la collaborazione del Consiglio di amministrazione e del Collegio dei revisori, vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente.
- 2) Il Presidente del Fondo pensione FILCOOP è tenuto a comunicare alla Commissione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando, comunque, ne sia venuto a conoscenza.
- 3) Si considerano rilevanti, ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, le fattispecie disciplinate dal decreto del Ministro del tesoro n. 703/1996 e successive modificazioni ed integrazioni nonché ogni altra situazione individuata da sopravvenienti disposizioni di legge o da decreti dei Ministri di volta in volta competenti.
- 4) Il Presidente del Fondo pensione FILCOOP informa la Commissione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al comma precedente e comunica la insussistenza di condizioni che possano determinare

distorsioni nella gestione efficiente delle risorse del Fondo pensione FILCOOP ovvero una gestione delle risorse del Fondo pensione FILCOOP non conforme all'esclusivo interesse degli associati.

Titolo VII

GESTIONE AMMINISTRATIVA,

SISTEMA DI CONTABILITA' E TRASPARENZA

Art. 31

(Gestione amministrativa)

1) Al Fondo pensione FILCOOP spetta la cura di ogni attività inerente la sua gestione amministrativa e, in particolare, la:

- tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- tenuta della contabilità;
- raccolta e gestione delle adesioni;
- verifica delle posizioni contributive individuali dei lavoratori associati;
- gestione delle posizioni pensionistiche;
- predisposizione della documentazione da inviare alle Autorità di controllo;
- predisposizione della modulistica e dei prospetti informativi, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche ai lavoratori associati;
- attuazione degli adempimenti fiscali e civilistici.

2) Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 ter del decreto legislativo n. 124/1993.

3) Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo pensione FILCOOP adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente e a consentire l'accesso agli aventi diritto alle informazioni sulle singole posizioni pensionistiche presso le sedi dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.

Art. 32

(Sistema di contabilità e determinazione del valore del patrimonio)

1) Il Consiglio di amministrazione del Fondo pensione FILCOOP cura la tenuta delle seguenti scritture contabili:

- a) il libro giornale nel quale sono annotate, cronologicamente, le operazioni di incasso dei contributi e il pagamento delle prestazioni;
- b) il bilancio;

c) ogni altra scrittura contabile richiesta dalla Commissione.

2) Il Consiglio di amministrazione cura la compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio del Fondo e il Presidente del Consiglio di amministrazione lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei revisori.

3) Le scritture contabili di cui al presente articolo ed il bilancio del Fondo pensione FILCOOP sono redatti in conformità alle disposizioni emanate al riguardo dalla Commissione.

Art. 33

(Esercizio sociale)

1) L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

2) Il Consiglio di amministrazione, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, sottopone all'esame dell'Assemblea il bilancio del Fondo pensione FILCOOP.

Art. 34

(Trasparenza)

1) Il rapporto tra il Fondo pensione FILCOOP e gli associati è improntato alla massima trasparenza ed è finalizzato al costante aggiornamento sull'andamento amministrativo e finanziario del Fondo pensione FILCOOP.

2) Ciascun lavoratore associato riceve annualmente un prospetto individuale contenente informazioni dettagliate sull'ammontare dei contributi versati sulla propria posizione pensionistica individuale, sull'impiego delle risorse e sui risultati conseguiti nella gestione medesima.

3) Ciascun pensionato riceve annualmente, secondo le modalità definite con delibera del Consiglio di amministrazione, un prospetto individuale contenente informazioni dettagliate sull'ammontare della pensione corrisposta nel corso dell'anno e sull'eventuale adeguamento delle prestazioni nel rispetto dell'equilibrio attuariale e finanziario della gestione.

4) In ogni caso, la predisposizione delle misure di trasparenza nei rapporti con gli associati è effettuata in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione.

Titolo VIII

MODIFICHE STATUTARIE - SCIoglimento

Art. 35

(Modifiche Statutarie)

1) Le modifiche del presente Statuto sono deliberate dall'Assemblea in seduta straordinaria.

2) L'Assemblea chiamata a modificare lo Statuto è regolarmente costituita, anche in seconda convocazione, con la presenza, anche a mezzo delega, di almeno tre quarti dei Delegati.

3) La delibera è valida se adottata con il voto favorevole di almeno i 2/3 degli intervenuti anche a mezzo delega.

4) Il Consiglio di amministrazione ha l'obbligo di adeguare lo Statuto del Fondo pensione FILCOOP in caso di sopravvenienza di contrastanti disposizioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal decreto legislativo n. 124/1993, nonché in caso di richieste della Commissione. Dette modifiche sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei delegati alla prima occasione utile.

5) Le deliberazioni aventi ad oggetto modifiche statutarie devono essere sottoposte ad approvazione della Commissione.

Art. 36

(Scioglimento)

1) Oltre che per le cause derivanti da disposizioni di legge, il Fondo pensione FILCOOP si scioglie per deliberazione dell'Assemblea in seduta straordinaria.

2) L'Assemblea chiamata a pronunciarsi sullo scioglimento del Fondo pensione FILCOOP è validamente costituita con la presenza anche a mezzo delega di almeno tre quarti dei Delegati, anche in seconda convocazione.

3) La delibera relativa è valida se adottata con il voto favorevole, anche a mezzo delega, di almeno tre quarti dei delegati, anche in seconda convocazione.

4) La delibera che determina lo scioglimento del Fondo pensione FILCOOP stabilisce i criteri della liquidazione e nomina i liquidatori per gli adempimenti di legge, determinandone i poteri.

5) In ogni caso i liquidatori provvedono alla intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica.

6) I lavoratori associati che non abbiano maturato i requisiti di accesso alle prestazioni di cui al precedente art. 19 hanno facoltà di trasferire l'intera posizione pensionistica individuale presso un altro fondo pensione o una forma pensionistica individuale ovvero facoltà di riscattarla.

Art. 37

(Disposizioni integrative e complementari)

1) Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si rinvia alla normativa vigente ed ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano.

II

Ipotesi di accordo 19 giugno 2008

per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.

per i dipendenti dalle cooperative e consorzi agricoli

1) Con decorrenza dal 1° giugno 2008 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 56,30
2°	136,38	€ 50,61
3°	125,53	€ 46,59
4°	116,72	€ 43,32
5°	111,00	€ 41,19
6°	107,78	€ 40,00
7°	100,00	€ 37,11

Operai non professionalizzati

€ 35,00

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° giugno 2008 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno i seguenti:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 1.603,53
2°	136,38	€ 1.441,57
3°	125,53	€ 1.326,91
4°	116,72	€ 1.233,79
5°	111,00	€ 1.173,28
6°	107,78	€ 1.139,29
7°	100,00	€ 1.057,03

Operai non professionalizzati

€ 890,61

2) A decorrere dal 1° gennaio 2009 verrà erogato un ulteriore incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 52,08
2°	136,38	€ 46,82
3°	125,53	€ 43,09
4°	116,72	€ 40,07
5°	111,00	€ 38,10
6°	107,78	€ 37,00
7°	100,00	€ 34,33

Operai non professionalizzati

€ 30,00

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° gennaio 2009 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno i seguenti:

Impiegati-operai

Livello	Parametro	Importi
1°	151,70	€ 1.655,61
2°	136,38	€ 1.488,39
3°	125,53	€ 1.370,00
4°	116,72	€ 1.273,86
5°	111,00	€ 1.211,38
6°	107,78	€ 1.176,29
7°	100,00	€ 1.091,35

Operai non professionalizzati

€ 920,61

III

Ipotesi di accordo 3 agosto 2010

per il rinnovo del c.c.n.l.

per i dipendenti delle cooperative e Consorzi agrari

Le parti si impegnano a definire la stesura del c.c.n.l. aggiornando il testo e gli allegati anche in base alle modifiche di legge intervenute. Tra gli allegati le parti concordano di inserire l'art. 4 della legge n. 53/2000.

Art. 2

(Decorrenza, durata, procedure di rinnovo)

a) Decorrenza e durata

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

I minimi retributivi allegati al presente contratto hanno rispettivamente decorrenza dal 1° luglio 2010, dal 1° gennaio 2011 e dal 1° luglio 2012.

b) Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del c.c.n.l. sono le seguenti:

- disdetta: almeno 8 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r;
- invio piattaforma: almeno 5 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a/r;
- inizio trattativa: almeno 3 mesi prima della scadenza.

Nel corso dei tre mesi antecedenti la scadenza del c.c.n.l., ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al 3° comma del presente articolo, la norma di cui sopra avrà efficacia limitatamente ai 4 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

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

Art. 3

(Struttura ed assetto del contratto)

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

a) Il contratto nazionale

Il c.c.n.l. ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative che

sono vincolate alla sua applicazione, di precisa fissazione delle materie rinviare alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

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

b) Contrattazione decentrata di secondo livello

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

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

Le realtà produttive interessate da tali accordi alternativi verranno pertanto escluse dall'ambito della valutazione di cui al 1° comma.

Nei territori nei quali non è ancora presente, anche di fatto, una contrattazione di secondo livello avente valenza economica, se dopo 12 mesi dalla presentazione di una piattaforma da parte di FAI-FLAI-UILA non sarà sottoscritto l'accordo per l'istituzione del contratto di secondo livello, le imprese che applicano il presente c.c.n.l. erogheranno ai lavoratori un elemento sostitutivo territoriale del seguente importo.

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

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

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

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

c) Contrattazione di settore merceologico o aziendale

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

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

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti per l'applicazione del particolare regime contributivo previsto 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 t.f.r. e le mensilità aggiuntive.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo 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 prevederanno, tra l'altro, parametri, criteri e quantità delle predette erogazioni demandano al livello aziendale la verifica tra le parti dei risultati raggiunti ai fini della conseguente effettiva erogazione dei premi nelle singole imprese.

d) Procedure, tempi e durata della contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata triennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del c.c.n.l. ed i suoi effetti per il presente c.c.n.l. non potranno decorrere prima del 1° gennaio 2012.

Entro e non oltre il 30 giugno 2011 o non oltre sei mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al 30 giugno 2011 le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di secondo livello (territoriale o di settore merceologico).

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

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il 30 settembre 2011 o non oltre tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al 31 dicembre 2011.

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

e) Materie rinviate alla contrattazione di secondo livello

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

- 1) individuazione a livello territoriale della tipologia delle cooperative e Consorzi tenuti ad attuare un sistema di informazione a livello aziendale in quanto impegnate a svolgere a quel livello la contrattazione di secondo livello - confronto preventivo in caso di ristrutturazione, riconversione o fusione (art. 4);
- 2) individuazione nel contratto di secondo livello territoriale della tipologia di cooperativa o Consorzio ove promuovere la costituzione della Commissione aziendale di pari opportunità (art. 5);
- 3) esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione - convenzioni - organici aziendali anche degli OTD (art. 6);
- 4) a livello territoriale o aziendale indicazioni per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 7;
- 5) definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei patronati sindacali nelle aziende (art. 8b);
- 6) esame e definizione a livello territoriale o aziendale di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di mobilità territoriale e flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali (art. 10);
- 7) individuazione nel contratto di secondo livello di casi nei quali corrispondere ai lavoratori una indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e fissazione delle relative misure e modalità (art. 14);
- 8) definizione nel contratto di secondo livello territoriale di eventuali modalità di rimborso spese vitto, alloggio e viaggio nonché di spese non documentabili; indennità per compenso tempo eccedente l'orario di lavoro durante la trasferta (art. 15);
- 9) verifica a livello territoriale o aziendale di possibilità, modalità e condizioni in ordine alla istituzione di mense aziendali o interaziendali nelle realtà produttive e territoriali che lo giustifichino (art. 18);
- 10) individuazione nella contrattazione territoriale di figure non comprese nella classificazione di cui all'art. 19 del c.c.n.l. e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale (orario lavori pesanti o nocivi e relative maggiorazioni salariali - maggiorazione per incarico di capo);
- 11) individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa (art. 20);

- 12) definizione a livello aziendale o di Consorzio del calendario di lavoro annuo, di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari anche ai fini di cui al comma 3 dell'art. 22 - modalità utilizzo permessi;
- 13) costituzione Commissioni consultive regionali o provinciali per la formazione professionale (art. 9) e modalità godimento permessi per corsi formazione professionale (art. 31) e per recupero scolastico (art. 32);
- 14) individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva (art. 33);
- 15) esame delle posizioni di lavoro a livello aziendale per l'individuazione dei requisiti per l'attribuzione della qualifica di quadro ed eventuale incremento della indennità di funzione (art. 45);
- 16) definizione nel contratto di secondo livello di modalità di applicazione della L. n. 108/1990 in materia di licenziamenti individuali;
- 17) indennità sostitutiva straordinario impiegati (art. 46);
- 18) individuazione nel contratto di secondo livello delle fasi lavorative (art. 56);
- 19) determinazione dei minimi di retribuzione integrativa a livello territoriale o di settore - accordi di salario variabile a livello di settore merceologico o di Consorzio (artt. 49 e 63);
- 20) disciplina a livello territoriale della indennità di cassa ove tale istituto non sia presente nella contrattazione integrativa preesistente (art. 50);
- 21) omogeneizzazione nel contratto di secondo livello territoriale dell'istituto degli scatti di anzianità alla disciplina del c.c.n.l. ove preesista una diversa disciplina nella contrattazione integrativa (artt. 51-64);
- 22) promozione a livello territoriale di Casse "extra legem" per integrazione trattamento economico malattia ed infortunio sul lavoro (art. 12);
- 23) definizione a livello territoriale di criteri di precedenza per riassunzione di manodopera e gestione normativa sulla riassunzione (art. 59);
- 24) disciplina mediante norme del contratto di secondo livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore (art. 61);
- 25) definizione nel contratto di secondo livello delle modalità e del periodo di pagamento delle retribuzioni (art. 63);
- 26) definizione al secondo livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 e le relative modalità di utilizzazione;
- 27) individuazione nel contratto di secondo livello di particolari modalità di erogazione del t.f.r.;
- 28) confronto sulla possibile individuazione di percorsi di stabilizzazione per personale a tempo determinato e, in caso di riassunzione di cui art. 59, di mantenimento del numero di giornate lavorate nell'anno precedente;

29) determinazione di possibili norme specifiche per i lavoratori stranieri in materia di orario di lavoro sia per favorire il temporaneo rientro nel Paese di origine per motivi familiari, e sia per l'acquisizione/fruizione delle informazioni.

Impegno delle parti

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

Art. 4 bis

(Appalti)

Nuovo

A fronte di esigenze di significativi processi di decentramento e terzizzazione verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione nell'ambito del sistema di relazioni di cui all'art. 4, lett. C-1) del presente c.c.n.l. 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 nonché per garantire l'applicazione di contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. Alle imprese cooperative sarà richiesto il rispetto della legge n. 142/2001 nonché, per quanto riguarda il regolamento interno di cui all'art. 6 della stessa legge, dell'art. 7, comma 4 della legge n. 31/2008.

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

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

In occasione degli incontri previsti dall'art. 4, lett. C-1) del presente c.c.n.l., le aziende forniranno, a consuntivo, i dati aggregati sulla natura delle attività conferite in appalto ed il dato medio del numero dei lavoratori che hanno prestato la propria attività all'interno delle aziende.

Art. 8

(Diritti sindacali)

Inserire alla fine della dichiarazione a verbale il seguente paragrafo:

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

Art. 9

(Formazione professionale)

Le parti condividono e riaffermano indirizzi, orientamenti ed impegni assunti dalle centrali cooperative e da CGIL, CISL, UIL nel Protocollo d'intesa del 1994 in materia di formazione professionale affinché essa possa

svolgere il ruolo di primo piano che le spetta nella modernizzazione del Paese considerando la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo della professionalità dei lavoratori, condizioni necessarie da un lato al miglioramento della competitività delle imprese, dall'altro alla tutela ed alla promozione del lavoro.

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

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

Le indicazioni che emergeranno dalle predette Commissioni saranno presentate per un approfondimento e per le conseguenti decisioni di iniziative formative all'Ente bilaterale nazionale - Coop-form e/o ai Coop-form regionali, come previsto dal succitato Protocollo d'intesa interconfederale.

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

Art. 12

(Previdenza complementare e fondi integrativi)

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2011 la percentuale di contribuzione a carico del datore di lavoro è incrementata dello 0,2%.

Il punto B) è sostituito dal seguente:

"B) Fondi integrativi sanitari

1) Sanitario degli impiegati agricoli

Le parti decidono di costituire un Fondo integrativo sanitario per gli impiegati, finanziato da una contribuzione paritetica a carico del datore di lavoro e dell'impiegato a decorrere dal 1° luglio 1992, pari complessivamente a:

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

A decorrere dal 1° gennaio 2011 potranno iscriversi al Fondo anche gli impiegati a tempo determinato con contratto di durata superiore a sei mesi.

La contribuzione sarà rapportata ai mesi di durata del contratto.

2) Sanitario degli operai

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

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

Gli operai a tempo indeterminato in forza alla data del 16 luglio 2002, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al Filcoop sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31 dicembre 2002.

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

L'azienda invierà al Filcoop sanitario la copia della comunicazione di recesso del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 saranno iscritti al Filcoop sanitario, salvo rinuncia, anche gli operai a tempo determinato compresi nelle convenzioni di cui all'art. 6 con una garanzia occupazionale di almeno 151 giornate annue.

La contribuzione per tali lavoratori sarà complessivamente di € 36,00 annui di cui il 50% a carico dell'azienda e il restante 50% a carico del lavoratore.".

Art. 15 bis

(Trasferimenti)

Nuovo

La comunicazione del trasferimento deve essere fatta per iscritto al lavoratore, ed inviata per conoscenza alle R.S.U./R.S.A., con il massimo anticipo possibile rispetto alla data del trasferimento medesimo. Il trasferimento deve basarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive o per altre ragioni previste dalla legge.

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

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

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

Art. 19

(Classificazione)

La norma transitoria dell'art. 19 è sostituita dalla seguente:

"Norma transitoria

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

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

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

Art. 20 bis

(Indennità di cassa)

Nuovo

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

Detta indennità compete sia ai lavoratori che svolgono tale mansioni e 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, in deroga agli artt. 49, comma 4, e 63, comma 5 la sua misura mensile non è frazionabile.

Nota a verbale

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

Norma transitoria

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

Art. 30

(Congedo matrimoniale e permessi straordinari)

Il 3° comma è sostituito dal seguente:

"Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000 il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente. In quest'ultimo caso la convivenza deve risultare da certificazione anagrafica.".

Alla fine dell'articolo sono aggiunti i seguenti commi:

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

Per la concessione delle aspettative si fa riferimento alla normativa vigente allegata.".

Art. 45

(Quadri)

Indennità di funzione

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

Art. 48

(Trasferimenti)

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo art. 15-bis).

Art. 50

(Indennità di cassa)

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo art. 20-bis).

Art. 52

(Malattia e infortunio)

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"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.".

Art. 56

(Assunzione)

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

L'individuazione delle fasi lavorative più rilevanti è demandata ai contratti di secondo 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 secondo livello individueranno le eccezioni alla garanzia di occupazione dell'operaio assunto per fase lavorativa.

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

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

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

Art. 59

(Riassunzione)

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

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

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

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

Onere della riserva

Le parti confermano che le assunzioni relative al personale sotto indicato non concorrono a determinare la base di computo, in caso di reintroduzione di "quote di riserva" così come in passato previste dall'art. 25, commi 1 e 6 della legge n. 223/1991:

- impiegati dei livelli 1°, 2°, 3° e 4°;
- operai dei livelli 3° e 4°;
- tutti i lavoratori assunti in attuazione delle convenzioni previste dall'art. 6 del presente c.c.n.l. e a seguito dell'esercizio del diritto di precedenza.

Art. 60

(Lavoro straordinario, festivo, notturno, a turni)

Operai agricoli

Nel primo periodo viene aggiunta la seguente lettera:

"e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane."

Operai florovivaisti

Nel primo periodo viene aggiunta la seguente lettera:

"e) lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.".

Impegno a verbale

Le parti si impegnano ad effettuare entro il 2011 una ricognizione congiunta al fine di verificare le norme in materia di maggiorazione per lavoro a turni definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello, in previsione del prossimo rinnovo del c.c.n.l.

Art. 62

(Trasferimenti)

Articolo abrogato (la normativa è convenuta nel nuovo art. 15-bis).

Art. 65

(Malattia ed infortunio)

Operai agricoli

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"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.".

Operai florovivaisti

Il 1° comma è sostituito dal seguente:

"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.".

Tabella aumenti retributivi

Importo forfettario

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del rinnovo del c.c.n.l., a copertura del periodo gennaio-giugno 2010, verrà corrisposto un importo forfettario secondo la seguente tabella.

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

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

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

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

Livello	Importo totale
1°	191,33
2°	172,01
3°	158,33
4°	147,21
5°	140,00
6°	135,94
7°	126,13
Area np	106,39

Tabella minimi retributivi nazionali conglobati mensili

1) Con decorrenza dal 1° luglio 2010 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Livello	Parametro	Importo
1°	151,70	27,99
2°	136,38	25,16
3°	125,53	23,16
4°	116,72	21,54
5°	111,00	20,48
6°	107,78	19,89
7°	100,00	18,45
Area np	-	15,56

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° luglio 2010 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

Livello	Minimo conglobato
1°	1.683,60
2°	1.513,55
3°	1.393,16
4°	1.295,40
5°	1.231,86
6°	1.196,18
7°	1.109,80
Area np	936,17

2) Con decorrenza dal 1° gennaio 2011 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Livello	Parametro	Importo
1°	151,70	37,25
2°	136,38	33,49
3°	125,53	30,83
4°	116,72	28,66
5°	111,00	27,26
6°	107,78	26,47
7°	100,00	24,56
Area np	-	20,71

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza 1° gennaio 2011 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

Livello	Minimo conglobato
1°	1.720,85

2°	1.547,04
3°	1.423,99
4°	1.324,06
5°	1.259,12
6°	1.222,65
7°	1.134,36
Area np	956,88

3) Con decorrenza dal 1° luglio 2012 verrà erogato un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili nelle seguenti entità:

Livello	Parametro	Importo
1°	151,70	37,25
2°	136,38	33,49
3°	125,53	30,83
4°	116,72	28,66
5°	111,00	27,26
6°	107,78	26,47
7°	100,00	24,56
Area np	-	20,71

Pertanto, per effetto di tali incrementi con decorrenza dal 1° luglio 2012 i minimi contrattuali conglobati mensili saranno:

Livello	Minimo conglobato
1°	1.758,10
2°	1.580,53
3°	1.454,82

4°	1.352,72
5°	1.286,38
6°	1.249,12
7°	1.158,92
Area np	977,59

<

Accordi

Analitico

Accordo di rinnovo 3 agosto 2010

Accordo 19 giugno 2008

Accordo 7 novembre 2000 - FILCOOP

Normativa

Giurisprudenza

Contrattazione

Mansionario

Dati retributivi

Altri dati tabellari

Costi chilometrici

Dottrina e Dottrine

Quotidiano Online

Esperto

Normativa

Giurisprudenza

Contrattazione

Mansionario

Dati retributivi

Altri

dati tabellari

Costi chilometrici

Dottrina e Dottrine

La mia biblioteca

Estremo

Inizio modulo

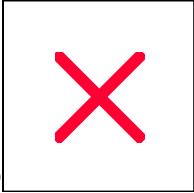
Inizio modulo

Dal:

Numero:

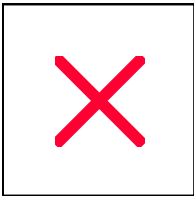


Inizio modulo



Al:

Fine modulo Articolo:



Fine modulo

Fine modulo

PREVIGENTE:



Pubblicazione gazzetta ufficiale

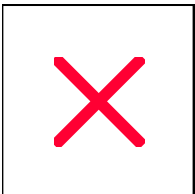
Estremo

Inizio modulo

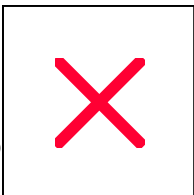
Inizio modulo

Dal:

Numero:

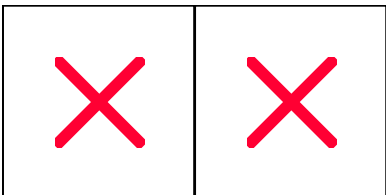
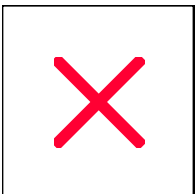


Inizio modulo



Al:

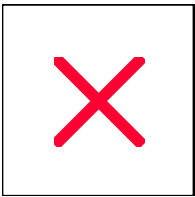
Fine modulo



Fine modulo

Fine modulo

Località:



Pubblicazione

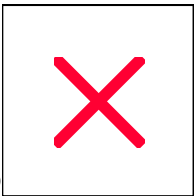
Date

Inizio modulo

Inizio modulo

Dal:

Stipula:

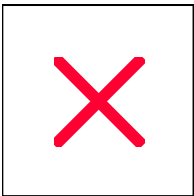


Decorrenza: Inizio modulo



Fine modulo Al:

Scadenza:



Fine modulo

Fine modulo

Tipologia

Inizio modulo

Settore privato:



Settore pubblico:



Fine modulo

Mansionario

Inizio modulo

Profilo:



Area:



Livello:

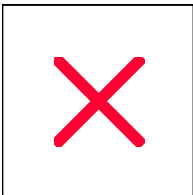


Fine modulo

Vigenza

Inizio modulo

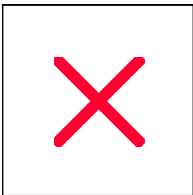
Dal:



Inizio modulo

Al:

Fine modulo



Fine modulo

Tipologia

Inizio modulo

Inizio modulo

Qualificati:

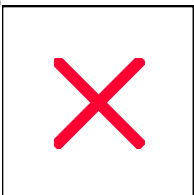
Importo Da:



Inizio modulo

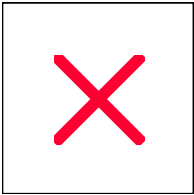
Fine modulo

Apprendisti:



Fine modulo

Importo A:

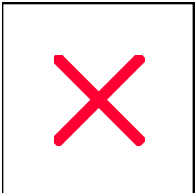


Fine modulo

Vigenza

Inizio modulo

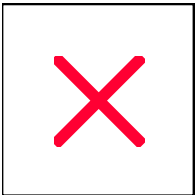
Dal:



Inizio modulo

Al:

Fine modulo



Fine modulo

Produzione

Inizio modulo

Vetture in produzione:



Inizio moduloInizio modulo

Vetture fuori produzione:Fine modulo Fine modulo



Fine modulo

Cerca in

Inizio moduloInizio moduloInizio modulo

Marca: Fine modulo Fine modulo



Modello:



Categoria:

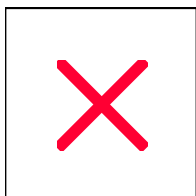


Fine modulo

Rivista

Inizio modulo

Anno:



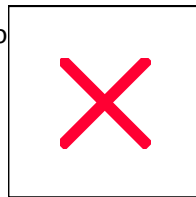
Inizio modulo

Numero:

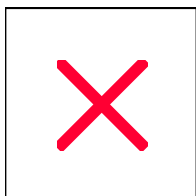
Inizio modulo

Pagina:

Fine modulo



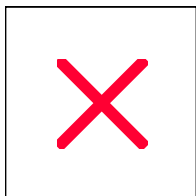
Fine modulo



Fine modulo

Inizio modulo

Autore:

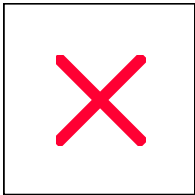


Fine modulo

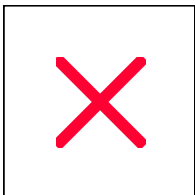
La mia biblioteca

Inizio modulo

Dal:



Al:



Fine modulo

Cerca

Annulla

Documento

Sintesi redazionali

Contratti nazionali

Contratti territoriali

Accordi interconfederali

Indice per argomento

Dati retributivi

Dati contributivi

Irpef

Inail

Classificazioni e codici

Prestazioni

Interessi e rivalutazione