

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI

1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005

Il giorno 16 luglio 2002, presso la sede di CONFCOOPERATIVE, Borgo S. Spirito 78, in Roma

tra

- AGICA/AGCI rappresentata dal Presidente Giorgio Brunelli e da una delegazione composta da Mauro Vagni, Roberto Minguzzi e Randolpho Natali, assistita dal Responsabile dell'Ufficio Relazioni sindacali AGCI Filippo Turi;
- ANCA/LEGACOOP rappresentata dal Presidente Sergio Nasi e dal Responsabile della contrattazione collettiva ANCA-LEGACOOP Sergio Caselli, assistiti da Carlo Marignani, Responsabile dell'Ufficio Relazioni sindacali di LEGACOOP e da una delegazione composta da Laura Bertoni, Stefano Cecchi, Roberto Calari, Nicola Comunello, Cristian Maretti, Giorgio Monti, Emer Silingardi e Daniela Zannoni;
- la Federazione nazionale cooperative agricole e agroalimentari (Confederazione Cooperative Italiane) rappresentata dal Presidente Giovenale Gerbaudo e da una delegazione composta da Maurizio Ottolini, Fabiola Di Loreto, Paolo Abballe, Guido Maccaferri, Alessandro Monzani, Pier Lorenzo Rossi, assistita dal Servizio Relazioni sindacali di CONFCOOPERATIVE nelle persone di Ferruccio Pelos e Sabina Valentini

e

- FLAI/CGIL rappresentata dal Segretario generale Francesco Chiriaco, dai Segretari nazionali Giancarlo Battistelli, Patrizia Consiglio, Vincenzo La Corte, Giorgio Scirpa, da Vincenzo Sgalla, Idilio Galeotti, Gino Rotella, Giovanni Mininni, Aldo Dessì, Felice Mazza e Claudio Sala dei Dipartimenti nazionali, dai Segretari generali regionali e dai componenti la delegazione trattante Susanna Camuso, Ivano Comotti, Franco D'Angelo, Lo Balbo Salvatore, Giuseppe Giavatto, Fabrizio Maritan, Roberto Bardi, Rossi Lidio, Giordano Giovannini, Roberto Massari, Zannoni Wilma, Mazzotti Stefano, Gabriele Marchi, Lucchi Riccardo, Mauro Menozzi, Hel Hazai Mohammed, assistiti dal Segretario generale confederale Sergio Cofferati e dal Vicesegretario Guglielmo Epifani;
- FAI/CISL rappresentata dal Segretario generale Albino Gorini, dal Segretario generale aggiunto, Uliano Stendardi e dai Segretari nazionali: Augusto Cianfoni, Giovanni Pastrello, Pietro Massini, Carmelo Mazzotta, Sergio Retini e Armando Zanotti; assistiti da Giovanni

Mattocchia e dai Segretari regionali: Claudio Riso, Paolo Carozzino, Giorgio Galbusera, Salvatore Gioacchino, Tiziano Faes, Paul Mulser, Stefano Faiotto, Maurizio Ori, Giampiero Giampieri, Silvano Giangiacomi, Angelo Manzotti, Alvaro Pedemonti, Aurelio Di Salvo, Vincenzo Niro, Paolo Frascella, Carlo Colarusso, Antonio Lapadula, Fabrizio Scatà, Graziano Meloni, nonché dai componenti la delegazione trattante sigg.: Ermanno Bonaldo, Ferdinando Firenze, Fabrizio Pedroni, Francesco Piras, Daniele Saporetti, Emilio Sbarzagli;

- UILA/UIL rappresentata dal Segretario generale Stefano Mantegazza, dai Segretari nazionali Tiziani Bocchi, Pasquale Papiccio, Pietro Pellegrini, Giampiero Sambucini ed Enrico Tonghini, e dai componenti la delegazione trattante: Guido Majrone, Fabrizio Rovatti, Alessandro Scarponi, Aldo Scanferlato e Cinzia Tartagni

si è convenuto di rinnovare il CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli scaduto il 31.12.01, alle condizioni di seguito allegate.

## PREMESSA

### PROTOCOLLO PRELIMINARE D'INTESA SUL CCNL PER LE IMPRESE COOPERATIVE

AGICA-AGCI, ANCA-LEGA, Federazione nazionale Cooperative Agricole e Agroalimentari-CONF COOPERATIVE e FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL, premesso il comune interesse a sviluppare in modo ordinato le relazioni sindacali ai vari livelli, uniformandosi ai principi ispiratori e 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 23.7.93, nonché a regolamentare su tutto il territorio nazionale il rapporto di lavoro tra imprese cooperative agricole e 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 a 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 della 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.

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

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

## PROTOCOLLO PER IL "SOCIO LAVORATORE"

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 e assumere concrete iniziative atte ad allargare la base produttiva, particolarmente nel Mezzogiorno, soprattutto con la costituzione e 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 e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, partecipa responsabilmente al rischio d'impresa, ai risultati economici e 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 e 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 CCNL e della contrattazione integrativa.

Le parti s'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 impiegati, tecnici, 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 s'impegna a non promuovere e a non favorire, nell'arco di vigenza del presente CCNL, azioni intese a portare all'applicazione di altro CCNL di riferimento, anche nell'ambito di singole cooperative.

Al fine di risolvere comunque ogni contenzioso che dovesse verificarsi relativamente alla sfera di applicazione del CCNL convengono che la Commissione prevista nel protocollo preliminare di intesa s'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.

#### a) Decorrenza e durata.

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre pertanto dal 1° gennaio 2002 e scade il 31 dicembre 2005 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 2002 e dal 1° gennaio 2003 e scadenza il 31 dicembre 2003.

#### b) Procedure di rinnovo.

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

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

Nel corso dei 3 mesi antecedenti la scadenza del CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente e per il mese successivo alla scadenza medesima, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al comma 3 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 (IVC) di cui alla lett. c) del presente articolo verrà anticipata di 3 mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di 3 mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

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

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso s'intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

c) Indennità di vacanza contrattuale (IVC).

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del CCNL, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 3, qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori dipendenti una IVC 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 CCNL, la IVC decorrerà dall'inizio del 4° mese successivo alla data di presentazione della piattaforma stessa.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, la IVC cessa di essere erogata.

Le norme del presente articolo tengono conto dello spirito e della lettera dell'Accordo interconfederale 23.7.93.

Impegno delle parti.

In caso di modifica della durata e delle articolazioni biennali del CCNL, così come definiti dal Protocollo 23.7.93, le parti firmatarie del presente CCNL procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non

oltre 60 giorni dalle intese interconfederali sulle modifiche.

### Art. 3 - Struttura e assetto del contratto.

La struttura della contrattazione è articolata su 2 livelli: nazionale e integrativo decentrato.

#### a) Il contratto nazionale.

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

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL è coerente con i tassi d'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 2° livello.

La contrattazione territoriale (regionale, interprovinciale, provinciale) terrà conto della situazione e delle prospettive economiche e 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 comma 1.

c) Contrattazione di settore merceologico o aziendale.

L'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 e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per gli aumenti retributivi del CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese cooperative.

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

Con le succitate connotazioni, pertanto, le stesse erogazioni avranno i requisiti per l'applicazione del particolare regime contributivo previsto dal Protocollo 23.7.93 e in particolare dall'art. 2, legge 23.5.97 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 TFR e le mensilità aggiuntive.

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

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

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

La contrattazione di 2° livello (territoriale, di settore merceologico, aziendale o consortile) ha durata quadriennale, si svolge una sola volta in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL e i suoi effetti per il presente CCNL non potranno decorrere prima dell'1.1.04.

Entro e non oltre il 30.6.03 o non oltre 6 mesi dalla scadenza del contratto integrativo se successiva al 30.6.03 le parti a livello territoriale competente concorderanno le aree di competenza della contrattazione di 2° livello (territoriale o di settore merceologico).

Entro la stessa data le parti a livello aziendale concorderanno

l'esercizio della contrattazione a livello di impresa cooperativa o di consorzio. In caso di mancato accordo sarà applicata la contrattazione di 2° livello territoriale o di settore merceologico.

Le piattaforme sindacali, in coerenza con le intese intervenute tra le parti, saranno presentate entro il 30.9.03 o non oltre 3 mesi prima della scadenza del contratto integrativo applicato, se successiva al 31.12.03.

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

e) Materie rinviate alla contrattazione di 2° livello.

Fermo restando che non sono di competenza della contrattazione di 2° livello le materie definite nel CCNL e confermata l'alternatività di un livello integrativo rispetto ad altro anche per singole materie, quelle rinviate alla contrattazione di 2° livello dal presente CCNL, in coerenza con le norme del presente articolo, sono esclusivamente le seguenti:

- (1) individuazione a livello territoriale della tipologia delle cooperative e consorzi tenuti ad attuare un sistema di informazione a livello aziendale in quanto impegnate a svolgere a quel livello la contrattazione di 2° livello - confronto preventivo in caso di ristrutturazione, riconversione o fusione (art. 4);
- (2) individuazione nel contratto di 2° livello territoriale della tipologia di cooperativa o consorzio ove promuovere la costituzione della Commissione aziendale di pari opportunità (art. 5);
- (3) esame a livello territoriale o aziendale di programmi di assunzione - convenzioni - organici aziendali anche degli OTD (art. 6);
- (4) a livello territoriale o aziendale indicazioni per la predisposizione di iniziative di cui all'art. 7;
- (5) definizione a livello territoriale o aziendale di modalità per lo svolgimento delle attività dei patronati sindacali nelle aziende (art. 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 e ampliare i livelli occupazionali (art. 10);
- (7) individuazione nel contratto di 2° livello di casi nei quali corrispondere ai lavoratori un'indennità di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e fissazione delle relative misure e modalità (art. 14);
- (8) definizione nel contratto di 2° livello territoriale di eventuali modalità di rimborso spese vitto, alloggio e viaggio nonché di spese non documentabili; indennità per compenso tempo eccedente l'orario di lavoro durante la trasferta (art. 15);
- (9) verifica a livello territoriale o aziendale di possibilità, modalità e condizioni in ordine alla istituzione di mense aziendali o interaziendali nelle realtà produttive e territoriali che lo giustificano (art. 18);

- (10) individuazione nella contrattazione territoriale di figure non comprese nella classificazione di cui all'art. 19 del CCNL e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale (orario lavori pesanti o nocivi e relative maggiorazioni salariali - maggiorazione per incarico di capo);
- (11) individuazione a livello territoriale o aziendale dei casi di lavoratori non appartenenti alla qualifica di "Quadro", i quali per le funzioni svolte e per l'alta professionalità richiesta abbiano diritto alla relativa indennità e misura della stessa (art. 20);
- (12) definizione a livello aziendale o di consorzio del calendario di lavoro annuo, di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari anche ai fini di cui al comma 3, 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 dell'indennità di funzione (art. 45);
- (16) definizione nel contratto di 2° livello di modalità di applicazione della legge n. 108/90 in materia di licenziamenti individuali;
- (17) indennità sostitutiva straordinario impiegati (art. 46);
- (18) individuazione nel contratto di 2° 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 dell'indennità di cassa ove tale istituto non sia presente nella contrattazione integrativa preesistente (art. 50);
- (21) omogeneizzazione nel contratto di 2° livello territoriale dell'istituto degli scatti di anzianità alla disciplina del CCNL ove preesista una diversa disciplina nella contrattazione integrativa (artt. 51/64);
- (22) promozione a livello territoriale di Casse 'extra legem' per integrazione trattamento economico malattia e 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 2° livello o accordi aziendali del recupero ore non lavorate per causa di forza maggiore (art. 61);
- (25) definizione nel contratto di 2° livello delle modalità e del periodo di pagamento delle retribuzioni (art. 63);
- (26) definizione al 2° livello contrattuale della possibilità di istituzione del monte ore individuale di cui all'ultimo comma dell'art. 22 e le relative modalità di utilizzazione.

Impegno delle parti.

In caso di modifica degli assetti contrattuali definiti dal Protocollo 23.7.93, le parti firmatarie del presente CCNL procederanno alla conseguente armonizzazione entro e non oltre 60 giorni dall'intesa interconfederale sulle modifiche.

Art. 4 - Relazioni sindacali.

Premessa.

Al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione dei rapporti tra Movimento cooperativo e organizzazioni sindacali, le parti convengono di stabilire nuove procedure di relazioni sindacali integrando il sistema informativo come previsto dal presente contratto anche attraverso nuovi strumenti operativi.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le parti intendono in tal modo sviluppare un nuovo sistema di confronto-consultazione sulle strategie settoriali nonché sulle politiche di impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni sindacali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione e innovazione tecnologico-organizzativa e dal completamento del mercato unico europeo.

Diritti di informazione.

Le associazioni cooperative stipulanti si impegnano a fornire alle organizzazioni sindacali 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.

Le informazioni suddette saranno fornite, salvaguardando il segreto industriale (art. 623 CP), con la necessaria tempestività ai fini dell'utilità del confronto stesso.

Tali informazioni saranno comunque fornite periodicamente, e almeno 1 volta l'anno entro il 31 dicembre, a livello nazionale nelle dimensioni di

comparto e/o di grandi settori, a livello regionale per gli aspetti riguardanti tale dimensione territoriale.

È demandato ai contratti integrativi territoriali il compito di individuare la tipologia di aziende in cui il sistema delle informazioni debba essere praticato a livello di azienda o di consorzio, e di stabilirne le relative procedure.

Nei casi di ristrutturazione, riconversione, accorpamenti e/o fusioni, si svolgeranno specifici confronti preventivi tra le parti in sede aziendale o territoriale.

Osservatorio.

Al fine di raccogliere, elaborare e utilizzare gli elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico sui temi di rilevante interesse reciproco sotto indicati, le parti si impegnano a realizzare, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione di cui al punto 5, Protocollo interconfederale 5.4.90, una sezione apposita riguardante la cooperazione del settore con lo scopo precipuo di promuovere e organizzare analisi, informazioni e ricerche, anche articolate per settori e territori, sui problemi di sviluppo dell'agricoltura e della cooperazione del settore in una visione integrata con i problemi della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, degli investimenti e della spesa pubblica, dell'innovazione tecnologica, della evoluzione organizzativa del sistema delle imprese cooperative, del mercato del lavoro e in particolare dell'andamento quantitativo e qualitativo della occupazione femminile e dell'immigrazione da Paesi extracomunitari, di sicurezza e salubrità dell'ambiente di lavoro.

Le parti s'incontreranno entro 3 mesi per definire uno specifico regolamento per il funzionamento della sezione dell'Osservatorio coordinandolo con quello stabilito dall'Osservatorio nazionale interconfederale. In tale sede saranno valutati, sulla base delle intese intercorse in sede di rinnovo del presente CCNL, i modi più efficaci per supportare l'attività della sezione dell'Osservatorio con le necessarie risorse tecniche e finanziarie.

I finanziamenti delle iniziative di studio e di ricerca adottate, qualora queste non siano esaudibili dalle normali strutture associative delle parti, saranno ripartiti fra le stesse in modo paritetico.

Commissione territoriale dell'Osservatorio nazionale.

Entro i termini di tempo previsti per la costituzione della sezione dell'Osservatorio nazionale, 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.

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

Si intende sviluppare il 2° livello di contrattazione, in ragione anche della realtà socio/economica e 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 s'intendono realizzare, allo scopo di promuovere ed estendere il 2° 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 e allo svolgersi della contrattazione integrativa.

Dichiarazione a verbale.

Appalti.

Le associazioni cooperative s'impegnano ad intervenire nei confronti delle imprese associate affinché nel caso di appalto di opere inseriscano nel capitolato l'obbligo per l'appaltante del rispetto delle leggi sociali e delle norme contrattuali.

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 e in relazione ad iniziative in materia, in particolare, di fruizione di ferie e/o permessi, e di informazione.

Impegno a verbale.

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

In attesa dell'attuazione di quanto sopra dichiarato, si conferma la vigenza dell'art. 4.

Art. 5 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, nel quadro dei programmi dell'Osservatorio previsto dall'art. 4 del presente CCNL, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n. 635/84 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna (legge n. 125/91), 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 CEE in applicazione della citata Raccomandazione n. 635/84, Direttiva n. 73/02 e dei programmi di azione nn. 82/85 e 86/90 della Comunità Europea;
- (c) proporre, sulla base di una analisi della situazione, e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi e di sviluppo della carriera, utilizzando per questo ultimo aspetto anche corsi di 150 ore e il Fondo Sociale Europeo.

L'Osservatorio, in relazione all'attività svolta, invierà annualmente alle

parti stipulanti apposito rapporto.

#### A) COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ

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

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

#### B) DIFESA DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Le parti convengono sull'esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona da ogni forma di discriminazione e di ricatto, adottando tutte le misure utili in tal senso e pertanto assumono ad orientamento generale la risoluzione del Consiglio della CEE del 20.5.90 e la Direttiva n. 73/02.

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

#### Art. 6 - Convenzioni.

Preso atto che, sulla base dell'art. 17, legge 28.2.87 n. 56, le imprese possono proporre programmi di assunzioni di lavoratori, le aziende cooperative si impegnano ad esaminare preventivamente tali programmi in sede territoriale con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto o in sede aziendale con le RSU.

Tali programmi saranno definiti e formalizzati con le modalità previste dalla legge citata.

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 sancite dalla vigente legislazione e dal CCNL (art. 8 bis, legge n. 79/85 e art. 9 bis, legge n. 236/93).

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 almeno 102 giornate di lavoro.

I calendari annui devono essere inviati agli uffici competenti del collocamento e da essi ratificati.

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 3 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 una 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 s'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 s'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 di corsi di formazione sui problemi della tutela della salute e del risanamento ecologico, con particolare riguardo al problema dello sviluppo di produzioni agricole "biologiche". I lavoratori che partecipano a tali corsi hanno diritto ad usufruire di 60 ore di permesso retribuito, da detrarre dalle 200 ore di cui all'art. 31 del presente CCNL, nell'arco del biennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno;
- individueranno i lavori che comportano movimentazione manuale dei carichi, disagiati e/o imbrattanti e/o nocivi, definendo in occasione della stipula dei contratti di 2° livello i lavori a rischio biologico e chimico, anche alla luce delle specifiche norme introdotte in modifica del D.lgs. n. 626/94, e 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 e 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 RSU e delle competenti strutture del SSN per far fronte ad eventuali richieste;
- adotteranno le misure idonee a migliorare l'ambiente di lavoro e 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 2 ore e 20 minuti giornaliere e che agli stessi è riconosciuto il diritto di almeno 2 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 RSU dei registri degli infortuni di cui all'art. 403, DPR 27.4.55 n. 547, per accertare gli infortuni di ciascun lavoratore.

Art. 8 - Diritti sindacali.

a) Rappresentanze sindacali d'azienda (RSA).

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

I nominativi dei delegati che costituiscono le RSA saranno comunicati con lettera all'azienda, alla 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 organizzazioni sindacali 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 RSA debbono essere corrisposti permessi retribuiti per l'espletamento delle attività inerenti le loro funzioni.

Tali permessi saranno rispettivamente pari a:

(1) 8 ore mensili per i delegati aziendali sindacali e per i componenti delle RSA;

(2) 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.

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

I dirigenti 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.

È 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.

È prevista la possibilità di assemblee di gruppo aziendale.

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

d) Contributi sindacali dei lavoratori.

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

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

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

È 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 RSU fanno testo l'Accordo interconfederale 13.9.94 tra Centrali cooperative e CGIL, CISL e UIL, nonché l'apposito Accordo di settore del 16.1.97 allegato al presente contratto (allegato 2).

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 e 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 agroalimentare.

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.

Le assunzioni di giovani con contratto di formazione e lavoro sono regolate da quanto disposto dall'Accordo interconfederale 5.10.95 che, allegato al presente contratto, ne è parte integrante.

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

#### Art. 10 - Occupazione.

Al fine di ricercare tutte le forme utili per consolidare ed estendere i livelli occupazionali e 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 e utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario.

#### Art. 11 - Contributo assistenza contrattuale.

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

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

Le modalità di esazione e di versamento del contributo sono stabilite dalla Commissione paritetica di cui all'art. 12 e sono oggetto di apposito regolamento (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 s'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.

A) Previdenza complementare.

È istituita una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale mediante la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale denominato FILCOOP.

Destinatari della forma pensionistica sono i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL sottoscritto il 2.7.98 e sue successive modificazioni e integrazioni che siano stati assunti e 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 formazione e lavoro;
- contratto di apprendistato.

Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto sopra richiamate dei settori affini i cui CCNL siano sottoscritti da almeno 2 delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL 2.7.98.

Per settori affini s'intendono pertanto quelli di seguito indicati:

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

L'associazione al Fondo di tali settori deve comunque essere disciplinata con apposito accordo tra le organizzazioni sindacali stipulanti i CCNL dei settori affini e le rispettive associazioni o federazioni delle imprese di settore.

L'adesione dei lavoratori al Fondo è volontaria.

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

- l'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile

- per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
  - una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati al 28.4.93;
  - il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di 1a occupazione successiva al 28.4.93 e per tutti i lavoratori a tempo determinato aventi i requisiti di iscrizione al Fondo.

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

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

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

È 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 E 2,58 a carico dei datori di lavoro quale contributo una tantum per ciascun dipendente in forza al 2.7.98. Tali somme devono essere versate entro 60 giorni dalla data dell'atto costitutivo del Fondo, secondo modalità da definirsi nell'accordo attuativo.

Norma transitoria.

Fino all'entrata in esercizio del nuovo Fondo pensionistico, esteso anche agli operai, restano ferme le norme in materia di previdenza complementare per gli impiegati dipendenti da cooperative e consorzi agricoli.

Resta pertanto ferma la contribuzione di E 433,82 annui per prestazioni pensionistiche complementari di cui metà a carico delle imprese e metà a carico dell'impiegato che aderisce al Fondo.

B) Fondi integrativi sanitari.

1) Sanitario degli impiegati agricoli

Le parti decidono di costituire un Fondo integrativo sanitario per gli impiegati, finanziato da una contribuzione paritetica a carico del datore di lavoro e dell'impiegato a decorrere dall'1.7.92, pari complessivamente

a:

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

Le modalità di adesione dei lavoratori, la costituzione del Fondo, l'individuazione delle prestazioni e le modalità di esazione e di versamento dei contributi saranno definite dalla Commissione paritetica di cui al punto D) del presente articolo.

## 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 E 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 di firma del presente accordo, non iscritti al Fondo, saranno iscritti al FILCOOP sanitario qualora non manifestino per iscritto diversa intenzione entro il 31.12.02.

Per gli operai a tempo indeterminato assunti posteriormente alla data del 31.12.02 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 CCNL costituiscano Casse integrazioni 'extra legem' o rinvengano comunque soluzioni atte ad assicurare agli operai una integrazione salariale in caso di malattia e di infortunio aggiuntiva a quella liquidata dall'INPS e dall'INAIL.

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, CAC, 'extra legem'.

Le parti decidono di costituire una Commissione paritetica con il compito di definire le modalità per l'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.

#### 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 26.6.90 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 2 anni.

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

I lavoratori a tempo indeterminato familiari di tossicodipendente o 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.

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

Ai sensi della legge n. 104/92 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 e il nome del lavoratore sostituito (legge n. 230 del 18.4.62), 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 un'indennità di trasporto per il raggiungimento del posto del 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 devono essere rimborsate previa documentazione entro il mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

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

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

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

#### Art. 16 - Servizio militare.

Per il servizio militare si applicano ai lavoratori le norme di legge vigenti in materia.

#### Art. 17 - Cooperazione internazionale.

Coloro ai quali sia riconosciuta, con la registrazione di cui all'art. 33, legge n. 49/87 (sulla cooperazione dell'Italia con i paesi in via di sviluppo), la qualifica di volontari in servizio civile, hanno diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del DLCPS 13.9.46 n. 303 e successive norme integrative, qualora beneficiano 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 2° livello.

#### Art. 19 - Classificazione dei lavoratori.

Premessa.

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

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

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

La Commissione si riunirà con cadenze periodiche da concordare, sarà presieduta a turno da un componente di parte cooperativa o sindacale,

s'incontrerà 1 volta all'anno con le parti stipulanti il presente CCNL per riferire sull'attività svolta ed esaurirà il proprio compito 6 mesi prima della scadenza del CCNL, indicando alle parti stipulanti le proposte per lo schema d'inquadramento.

Nel frattempo, al fine di favorire l'applicazione del presente CCNL nell'intero ambito nazionale, la Commissione definirà per ogni livello d'inquadramento le declaratorie e i relativi profili professionali esemplificativi.

La classificazione è suddivisa in 3 aree: area impiegati e quadri, area operai, area dei lavoratori non professionalizzati.

#### A) Area IMPIEGATI E QUADRI

Gli impiegati agricoli si classificano in 6 livelli, comprendenti gli impiegati di concetto e d'ordine. Mentre per i primi, nello svolgimento delle mansioni loro affidate, vi è più o meno presente autonomia di concezione e potere d'iniziativa, per i secondi non vi è alcuna autonomia di concezione ed apporto d'iniziativa.

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

Livello 1.

Declaratoria.

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

Profili:

- direttori tecnici, amministrativi, commerciali e altre figure con analoghe caratteristiche e funzioni.

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

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

Analogamente nelle aziende vitivinicole rientrano nel livello 1 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.

Livello 2.

Declaratoria.

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

Profili:

- capo reparto e capo ufficio tecnico, commerciale, amministrativo;
- agente: l'impiegato che dispone, in riferimento al piano di coltivazione prestabilito, l'esecuzione dei relativi lavori da parte del personale dipendente; provvede, su autorizzazione del datore di lavoro o di chi per lui, agli acquisti dei concimi, mangimi, sementi, ecc., alle vendite dei prodotti, alla compravendita del bestiame; provvede, altresì, su autorizzazione del datore di lavoro e di chi per lui, all'assunzione e 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 e i supporti relativi.

Livello 3.

Declaratoria.

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

Profili:

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

Livello 4.

Declaratoria.

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

Profili:

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

Livello 5.

Declaratoria.

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

Profili:

- stenografi
- dattilografi
- addetti a semplici mansioni di segreteria
- addetti alle spedizioni
- terminalista CED addetto all'acquisizione dei dati

Livello 6.

Declaratoria.

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

Profili:

- uscieri
- fattorini
- commessi

B) Area OPERAI

1) Operai agricoli.

Gli operai agricoli si classificano come segue:

(a) specializzati "super":

sono operai specializzati "super" i lavoratori in possesso di specifiche superiori capacità professionali, qualitativamente più elevate dell'operaio "specializzato";

(b) specializzati:

sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati "super";

(c) qualificati "super":

sono operai qualificati "super" i lavoratori in possesso delle conoscenze e capacità professionali dell'operaio qualificato, che siano in grado di svolgere mansioni polivalenti e tali da permettere loro di gestire singoli processi produttivi e/o di lavorazione;

(d) qualificati:

sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di produzione o di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa;

(e) comuni:

sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

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

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

In sede di stipulazione dei contratti di 2° livello saranno individuate le figure degli operai esistenti per ciascuno dei 5 livelli di specializzati "super", di specializzati, di qualificati "super", di qualificati, di comuni e le mansioni che ciascuna figura deve essere in grado di assolvere secondo i criteri previsti dal comma 3.

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

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

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

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

Norma transitoria.

Per i lavoratori qualificati "super", si concorda di demandare l'introduzione di tale qualifica ai prossimi rinnovi contrattuali di 2° livello.

All'atto dei rinnovi contrattuali di 2° livello, e sulla base di profili definiti in tale sede, potranno essere inseriti nella nuova qualifica non più del 10% dei lavoratori attualmente classificati come qualificati. Nel caso sussistano indennità di funzione o di livello o in altro modo denominate, comunque concesse a titolo di riconoscimento professionale e derivanti da contrattazione collettiva, queste verranno assorbite fino a concorrenza al momento dell'acquisizione della nuova qualifica.

Ove le entità delle indennità sopra richiamate siano uguali o superiori all'80% della differenza tra le retribuzioni contrattuali della qualifica dell'operaio qualificato e della qualifica dell'operaio qualificato "super", e siano corrisposte da almeno 12 mesi, si procederà, sempre in occasione dei rinnovi contrattuali di 2° livello, all'inquadramento dei lavoratori con detto requisito al livello qualificato "super", con relativo assorbimento dell'indennità fino a concorrenza.

Le Parti concordano inoltre che, in quelle realtà, territoriali o aziendali che abbiano già sistemi classificatori che prevedano l'inquadramento dei lavoratori a livelli analoghi al qualificato "super", verrà confermato il sistema classificatorio ivi vigente, e quindi non si procederà ad alcun reinquadramento dei suddetti lavoratori nel nuovo livello di operaio qualificato "super".

## 2) Operai florovivaisti.

Gli operai florovivaisti si classificano come segue:

### (a) specializzati "super":

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

#### - ibridatore-selezionatore:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue incroci varietali per ottenere ibridi di 1a generazione selezionati, assi curando

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 e all'uso anche su strada di macchine agricole operatrici complesse che svolgono più operazioni, provvede alla manutenzione e riparazioni ordinarie delle suddette macchine, svolgendo un'attività lavorativa polivalente (come conduttore e come meccanico);

#### - conduttore-meccanico di autotreni o di autoarticolati:

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

#### - aiutante di laboratorio:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza

professionale acquisita per pratica o per titolo e polivalenza delle prestazioni, esegue le operazioni di laboratorio riferite alle analisi dei terreni, o alle colture in vitro o ai test sanitari sulle piante;

- potatore "artistico" di piante:

l'operaio che, con autonomia esecutiva ed elevata competenza professionale acquisita per pratica o per titolo, esegue la potatura artistico-figurativa di piante ornamentali o 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 e alle necessarie riparazioni ordinarie, svolgendo un'attività lavorativa polivalente;

(b) specializzati:

sono operai specializzati i lavoratori in possesso di specifiche e complesse conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di maggiore complessità rispetto a quelle proprie dei qualificati "super", quali: i vivaisti, i potatori, gli innestatori e 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 2° livello;

(c) qualificati "super":

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

(d) qualificati:

sono operai qualificati i lavoratori in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionali acquisite per pratica o per titolo, che consentono loro di eseguire una o più mansioni di preparazione o di valorizzazione della produzione agricola stessa, quali tutti gli aiuti degli specializzati di cui al comma b) e i preparatori di acqua da irrorazioni, gli irroratori portatori di lancia per trattamenti antiparassitari, gli imballatori, gli addetti agli impianti termici, i conduttori di piccoli trattori e mezzi meccanici semoventi, i trapiantatori di piante ornamentali adulte con zolla;

(e) comuni:

sono operai comuni i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

Nei contratti di 2° livello saranno incluse le eventuali figure professionali non previste dai commi a), b), c), d) e saranno classificati nell'uno o nell'altro livello a seconda delle mansioni che svolgono.

Negli stessi contratti dovranno essere precisate le mansioni proprie dei vivaisti e l'inquadramento dei "giardinieri" il cui profilo professionale non corrisponde a quello individuato per il giardiniere specializzato "super".

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

Norma transitoria.

Per i lavoratori qualificati "super", si concorda di effettuare il relativo inquadramento in occasione della definizione dei prossimi rinnovi contrattuali di 2° livello.

Nel caso si verifichi che tale inquadramento coinvolga oltre il 10% degli operai qualificati, le parti titolari del 2° livello contrattuale individueranno le opportune fasi di applicazione graduale del nuovo livello contrattuale.

### C) Area LAVORATORI NON PROFESSIONALIZZATI

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

## Art. 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 un'indennità di professionalità da corrispondere, per tutte le mensilità previste contrattualmente e da conteggiare ai fini del TFR.

## 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 e il trattamento economico del livello cui appartiene.

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

Il lavoratore acquisisce anche il diritto alla qualifica superiore dopo aver svolto con carattere continuativo le mansioni proprie di detta qualifica, per un periodo di 2 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 2 volte per un periodo complessivo non inferiore a 40 giorni lavorativi nel corso di 1 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 2° 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 e 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 2° livello, da liquidarsi nei periodi di superamento.

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

A decorrere dall'1.1.92 i lavoratori usufruiscono di un aumento di permessi retribuiti annui pari a 4 ore; a decorrere dall'1.1.93 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, 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 al comma 8 del presente articolo;
- prestazioni lavorative effettuate nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 27;
- prestazioni lavorative effettuate nei giorni festivi di cui all'art. 28 (in relazione alle norme ivi previste).

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

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

Art. 23 - Lavoro a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 13, comma 7, legge 24.6.97 n. 196, la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale, come regolato dall'art. 5, legge n. 863/84, è estesa agli operai agricoli delle imprese che applicano il presente CCNL a decorrere dalla data di stipula del CCNL medesimo. Si ritiene pertanto superato il disposto del comma 15, art. 5, legge n. 863/84.

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

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

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

La prestazione di lavoro potrà svilupparsi in modo orizzontale, verticale

o ciclico. Gli istituti economici e normativi previsti dal presente CCNL sono rapportati alla prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella a tempo pieno.

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

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

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

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

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 2° livello.

Art. 24 - Apprendistato.

Ai sensi dell'art. 16, legge n. 196/97, le cooperative agricole che applicano il presente CCNL hanno facoltà di assumere lavoratori con contratto di apprendistato.

Il rapporto di apprendistato è regolato dalla vigente legislazione nonché da quanto previsto dal presente articolo.

L'assunzione con contratto di apprendistato è ammessa soltanto per i livelli e per la durata massima sotto indicati:

- impiegati di livello 5 e 4, operai di livello 4, 3 e 2: mesi 24
- impiegati di livello 3, operai di livello 1: mesi 36

Gli apprendisti sono inquadrati al livello corrispondente alle mansioni di assunzione.

La retribuzione degli apprendisti è determinata come segue:

- 70% della retribuzione di livello (minimo contrattuale conglobato nazionale vigente) per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 90% della retribuzione di livello (minimo contrattuale conglobato nazionale vigente) per la 2a metà del periodo di apprendistato.

In sede di contrattazione di 2° livello, le parti verificheranno la possibilità di inserire il salario definito a tale livello nell'ambito della retribuzione degli apprendisti, fatte salve le percentuali di cui sopra anche ai fini di tale salario.

Indipendentemente dalla modalità di pagamento dei contributi, e pur essendo il contratto di apprendistato a tempo determinato, agli apprendisti devono essere applicate le norme proprie degli operai a tempo indeterminato in materia di 13a, 14a, festività e ferie. Ad essi non viene pertanto corrisposto il "3° elemento" di cui all'art. 63 del presente CCNL.

Agli apprendisti operai non si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4, art. 58 del presente CCNL.

#### Art. 25 - Collocamento.

Le parti, entro 3 mesi dalla firma del presente CCNL, costituiranno una Commissione di studio e di indirizzo al fine di valutare la possibilità di creare Organismi e/o strumenti per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ai sensi dell'art. 10, D.lgs. n. 469/97, nonché per la gestione bilaterale di attività contrattualmente previste. La Commissione dovrà verificare:

- il piano organizzativo che tenga conto dei vincoli posti dalla legge;
- i potenziali bacini di utenza;
- la possibilità di operare in raccordo con le altre associazioni operanti nel settore agricolo e con gli enti bilaterali presenti nella cooperazione.

#### Art. 26 - Lavoro temporaneo.

Le prestazioni di lavoro temporaneo possono essere utilizzate, oltreché nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c), legge n. 196/97 anche nei seguenti:

- esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio, gestione amministrativa e vendita dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
- sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente inidonei, da struttura sanitaria pubblica, a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori in ferie, previo accordo con RSU/RSA;
- sostituzione di lavoratori assenti per l'aspettativa senza assegni di cui all'art. 47 del presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori assenti, anche soltanto per parte dell'orario

di lavoro, per aspettative o permessi usufruiti in forza di disposizioni di legge o di provvedimenti amministrativi quali ad esempio: legge n. 104/92 (Portatori di gravi handicap), Ordinanza n. 1675/89 (Volontariato di protezione civile), DPR n. 309/90 (Lavoratori tossico-dipendenti), legge n. 162/92 (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.

La fornitura di lavoro temporaneo non può avvenire per le qualifiche comprese nei livelli esclusi dall'Accordo interconfederale 5.10.95 sul CFL.

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 temporanei 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 2 resta la possibilità di occupare contemporaneamente un massimo di 2 lavoratori temporanei.

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

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

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge n. 196/97 e successive modificazioni.

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 2 giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Per

comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

Per i lavoratori addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni, fermo rimanendo il loro diritto al riposo settimanale, la regolamentazione di tale riposo è demandata ai contratti di 2° livello, in applicazione dell'art. 8, legge 22.2.34 n. 370.

Art. 28 - Giorni festivi.

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

- (1) 1° dell'anno
- (2) 6 gennaio (Epifania del Signore)
- (3) 25 aprile (anniversario della Liberazione)
- (4) lunedì dopo Pasqua
- (5) 1° maggio (festa del Lavoro)
- (6) 2 giugno (anniversario della fondazione della Repubblica)
- (7) 15 agosto (Assunzione della B.V. Maria)
- (8) 1° novembre (Ognissanti)
- (9) 4 novembre (Unità Nazionale) (\*)
- (10) 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- (11) 25 dicembre (Natale)
- (12) 26 dicembre (S. Stefano)
- (13) S. Patrono del luogo (\*\*)

(\*) La celebrazione di tale festività nazionale è stata spostata alla domenica successiva dalla legge 5.3.77 n. 54.

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

Quando la festa del S. 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 e infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle leggi 27.5.49 n. 260 e 31.3.54 n. 90 e pertanto, nella ricorrenza delle festività nazionali e infrasettimanali di cui al presente articolo anche se cadono di domenica, verrà usato ai lavoratori il seguente trattamento:

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

Il trattamento per le festività nazionali di cui al punto a), previsto dalle leggi sopracitate è dovuto ai lavoratori 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 2 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 5.3.77 n. 54, con disposizioni in materia di giorni festivi, nonché a seguito del DPR 28.12.85 n. 792 e fermo restando per gli operai a tempo determinato il trattamento previsto al comma precedente, per i lavoratori a tempo indeterminato il trattamento economico per le festività soppresse sarà il seguente:

a)

per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica di novembre, si applicherà il trattamento previsto dalla legge 31.3.54 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 4 festività soppresse (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), lavorative a tutti gli effetti, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione normalmente dovuta, una giornata di paga ordinaria, eccezione fatta per i casi ove non vi sia effettiva prestazione lavorativa.

Le parti individuali direttamente interessate possono altresì convenire:

a)

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

b)

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

## Art. 29 - Ferie.

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

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, nonché nel caso di contratto a termine per gli impiegati, ai lavoratori spettano tanti 12simi 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, legge n. 977 del 17.10.67.

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.

## Nota a verbale.

Le parti si danno atto che la riduzione di 4 giornate di ferie per impiegati avvenuta con il 1° CCNL 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.

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 12simi 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.

Ai sensi dell'art. 4, legge n. 53/00, il lavoratore, sia a tempo indeterminato che determinato, ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso del coniuge o di un parente

entro il 2° 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 comma 1 sarà di:

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

Art. 31 - Permessi per formazione professionale.

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione e aggiornamento professionale di interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/00, istituiti in applicazione delle intese intervenute tra le parti firmatarie del CCNL e/o istituiti da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso.

Per quanto sopra è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il numero dei lavoratori a tempo indeterminato di ogni singola azienda che può beneficiare dei permessi necessari per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato e 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 2° livello.

Ai sensi e agli effetti dell'art. 5, legge 8.3.00 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, 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 2 mesi prima dell'inizio del periodo di congedo.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che la normativa di cui all'art. 7, legge n. 53/00, non è coordinata con quanto stabilito dal Codice civile in materia di ammissibilità all'anticipazione del TFR.

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. 85/00.

Art. 32 - Permessi per recupero scolastico.

Al lavoratore a tempo indeterminato 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.

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 1 per quelle aziende che hanno da 4 a 10 lavoratori a tempo indeterminato e 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 2° 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.

È demandato ai contratti di 2° livello il compito di individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività e 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 e ogni altra possibile misura allo scopo, compresa quella dell'integrazione, ove necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.

#### Art. 34 - Tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

Salvo diversa pattuizione collettiva preesistente, la 13a mensilità deve essere corrisposta entro il 15 dicembre, mentre la 14a mensilità entro il 10 agosto: dette mensilità aggiuntive sono frazionabili in 12simi nell'ipotesi di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno.

In quest'ultimo caso, il calcolo dei 12simi delle anzidette mensilità aggiuntive deve essere fatto in base alla retribuzione del mese di cessazione del rapporto stesso.

La corresponsione dei 12simi 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.

La cessione, la successione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda cooperativa non risolve di diritto il rapporto di lavoro.

In tal caso il personale mantiene nei confronti della nuova cooperativa i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL e dalla contrattazione di 2° livello.

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

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

Art. 36 - Anticipazione sul trattamento di fine rapporto (TFR).

A termine delle disposizioni di cui alla legge 29.5.82 n. 297, e con particolare riferimento alla facoltà prevista nell'ultimo comma della stessa, il prestatore di lavoro con almeno 8 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 e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture sanitarie;
- (b) acquisto della 1a casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto idoneo;
- (c) costruzione della 1a casa di abitazione per il dipendente che risulti  
nella piena proprietà e disponibilità del suolo o in proprietà anche congiunta con il proprio coniuge o titolare congiuntamente con il proprio coniuge del diritto di superficie;
- (d) ristrutturazione della casa di proprietà del richiedente o in proprietà comune col proprio coniuge.
- (e) congedo formativo ai sensi dell'art. 31 del presente CCNL.

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

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 1a 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 6 mesi dall'accettazione della domanda.

La domanda di anticipazione per la costruzione della 1a casa dovrà essere corredata da:

- 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;
- 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 dall'accantonamento accertato all'atto della domanda, compete:

- (1) il 40% da liquidare entro il mese successivo alla presentazione della domanda e dei documenti e da impiegare entro 1 anno dall'erogazione stessa;
- (2) il 30% entro il mese successivo alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà attestante l'effettivo e 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 2 anni dalla data della 1a anticipazione.

Tutte le istanze di anticipazione devono essere presentate con raccomandata a/r entro febbraio di ogni anno e l'eventuale graduatoria sarà redatta entro i 2 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 1a 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 e 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 nn. 604 del 15.7.66 e 300 del 20.5.70 che vengono estese ed applicate in tutte le aziende a prescindere dal numero dei dipendenti

occupati in conformità alla legge 11.5.90 n. 108.

Rappresentano giustificati motivi di licenziamento ai sensi dell'art. 3, legge 15.7.66 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. 54/82;
- (2) cessazione dell'attività aziendale e cessazione dell'attività per fine contratto di locazione;
- (3) sostanziale riduzione della superficie e/o attività aziendale che impedisca alla residua azienda e/o attività il mantenimento del precedente personale con rapporto a tempo indeterminato.

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

Esse devono 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 un'indennità pari alla retribuzione di 6 giornate di lavoro.

Gli eventuali licenziamenti di lavoratori a tempo indeterminato nei casi e con le procedure previste dalle 3 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 OOSS.

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 dalla 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 e 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 e 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 dell'azienda, non trarre profitto, con danno della cooperativa, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contrarie agli interessi della produzione aziendale, non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo la risoluzione del contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'art. 2125 CC;
- (4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

## B) PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

- (a) ammonizione verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 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 TFR.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a), b), c) e d) sarà effettuata nel rispetto delle norme contenute nell'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

Il provvedimento di cui al punto e) sarà adottato in conformità anche con le leggi 15.7.66 n. 604 e 11.5.90 n. 108.

Ferme restando le garanzie procedurali previste dall'art. 7, legge n. 300/70, 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 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla formale contestazione.

### 1) Ammonizione - multa - sospensione.

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno adottate nei casi di 1a mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei 6 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 1a 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 o 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 dei 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 e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

- (1) rissa o vie di fatto nell'azienda;
- (2) assenza ingiustificata per 3 giorni consecutivi o per 3 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 2 sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
- (8) furto in azienda;
- (9) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;
- (10) danneggiamento volontario di impianti, di macchinari o di materiali;
- (11) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- (12) danneggiamento volontario o messa fuori uso di dispositivi antinfortunistici;
- (13) atti impicanti dolo o colpa grave con danno per 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 livello 1 e 2;
- 4 mesi in caso di licenziamento e 2 mesi in caso di dimissioni per gli impiegati di livello 3 e 4 e per gli operai di livello 1 e 2;
- 2 mesi in caso di licenziamento e 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 un'indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

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

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

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

#### Art. 40 - Controversie individuali.

In caso di controversia tra datore di lavoro e lavoratore, dipendente dall'applicazione di leggi, contratto collettivo o, comunque, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali territoriali, le quali, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, esperiranno il tentativo di composizione della vertenza. Le parti potranno concordare a livello territoriale modalità di applicazione della legge n. 108/90.

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 2 esperti, nominati dalle organizzazioni sindacali cui aderiscono e abbiano conferito mandato il datore di lavoro e il lavoratore.

#### Art. 41 - Controversie collettive.

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

#### Art. 42 - Condizioni di miglior favore.

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

Impegno delle parti in relazione al mercato del lavoro.

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

Parte IMPIEGATI E QUADRI

Art. 43 - Assunzione.

Assunzione a tempo indeterminato e a termine.

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualsiasi periodo dell'anno e, salvo che non sia diversamente stabilito dalle parti, s'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 d'inizio del rapporto d'impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi secondo quanto previsto dal presente CCNL e dai contratti integrativi.

Il contratto con prefissione di termine, ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87, deve essere giustificato dalla specialità del rapporto e potrà aver luogo nei soli casi di:

- stagionalità o saltuarietà del lavoro;
- sostituzione di impiegati assenti con diritto al mantenimento del posto a norma di legge e di contratto;
- assunzione per un'opera definita;
- sostituzione di lavoratori in ferie e in aspettativa prevista dal presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate per motivi fisici certificati da idonea documentazione.

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 all'ENPAIA, all'INPS e/o 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 livello 1, 2 e 3 e in mesi 2 per gli impiegati di livello 4, 5 e 6.

L'impiegato acquista il diritto all'assistenza e alla previdenza a decorrere dalla data d'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 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 12simi relativi alle ferie, alle mensilità aggiuntive e al TFR 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, sempreché il trasferimento in azienda della famiglia sia stato concordato con il datore di lavoro.

Art. 45 - Quadri.

In esplicita applicazione contrattuale della legge n. 190 del 13.5.85 (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 e attitudine a lavorare per obiettivi globali e integrati.

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

1) Criterio oggettivo (ruolo):

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

2) Criterio soggettivo (prestazione):

- competenze tecnico-professionali e attitudine all'aggiornamento
- capacità gestionali in riferimento alla programmazione e 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 un'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 dall'1.5.91 sarà pari ad un minimo di E 77,50 (£ 150.000) mensili per i Quadri di livello 1 e ad un minimo di E 51,65 (£ 100.000) per i quadri di livello 2. A decorrere dall'1.7.02 i predetti minimi sono elevati rispettivamente ad E 155,00 mensili e ad E 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 TFR.

Responsabilità civile e penale legata alla prestazione.

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

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

Nota a verbale.

Le parti convengono sul possibile riassorbimento di indennità individuali erogate allo stesso titolo di indennità di funzione al 30.4.91 nel limite massimo di E 25,82 per il livello 1 e di E 15,49 per il livello 2.

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

Il lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 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 comma 1, 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 impiegatizie lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 22 del presente contratto, è demandata alla contrattazione integrativa la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegatizie, a titolo di corrispettivo per le causali di cui sopra, rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, da erogare nel mese di aprile o al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

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

#### Art. 47 - Aspettativa.

Nelle aziende con oltre 5 impiegati può essere concessa all'impiegato, non in periodo di prova, che ne faccia motivata richiesta e sempre che ciò non porti 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 6 mesi.

#### Art. 48 - Trasferimenti.

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, 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 TFR.

Art. 49 - Retribuzione.

A decorrere dall'1.7.98 i seguenti elementi della retribuzione, previsti dal CCNL 2.3.95

- minimo nazionale di stipendio base mensile;
- indennità di contingenza come da legge 26.2.86 n. 38 e leggi o accordi successivi;
- EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.92

decadono e sono sostituiti dal nuovo elemento retributivo denominato "minimo contrattuale conglobato" rispettivamente mensile o giornaliero od 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 comma 3 dovrà essere effettuato attraverso l'indicazione dei minimi distinti per livello, in misura comprensiva di entrambe le voci (minimi nazionali contrattuali conglobati e minimi di stipendio integrativi).

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

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

Norma transitoria.

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

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

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

Il valore dell'importo economico per i vari titoli di studio in cifra fissa è quello determinato dai contratti integrativi stipulati con le imprese private a partire dal 31.12.84.

Art. 50 - Indennità di cassa.

Ai lavoratori cui è affidata la mansione di cassiere, con responsabilità del movimento di cassa e relativo rischio, è riconosciuta, per tale rischio contabile-amministrativo e per il maggiore impegno professionale richiesto, un'indennità mensile nella misura di E 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 2° livello la relativa disciplina.

Art. 51 - Scatti di anzianità.

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

A partire dall'1.1.87, l'importo degli aumenti periodici per anzianità è fissato per ogni livello di impiegati e valevole per tutto il territorio nazionale, nelle seguenti misure:

liv. E

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

La misura di tali aumenti periodici si applicherà, sempre con decorrenza 1.1.87, 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 al 31.12.86.

Gli aumenti periodici per anzianità sono stabiliti nel numero massimo di 12 e decorreranno dal 1° 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 e avrà diritto alla loro rivalutazione.

Tale rivalutazione per gli aumenti periodici maturati sino al 31.12.86 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 2° livello il compito di individuare tempi e modalità per la omogeneizzazione dell'istituto alla normativa del CCNL.

#### Art. 52 - Malattia e infortunio.

Nei casi d'infortunio o di malattia l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi. Qualora trattasi d'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 d'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 e al TFR, nella misura prevista rispettivamente dagli artt. 39 e 55.

L'assenza per malattia o 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    corresponsione    corresponsione

	stipendio mensile	mezzo stipendio mensile
presso l'azienda	fino a mesi	fino a mesi

inferiore a 5 anni	3	3
da 5 a 10 anni	5	5
oltre i 10 anni	6	6

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

#### B) Infortunio.

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

	corresponsione	corresponsione
anni di anzianità presso l'azienda	stipendio mensile	mezzo stipendio mensile
	fino a mesi	fino a mesi

inferiore a 5 anni	3	3
da 5 a 10	5	5
oltre i 10 anni	6	6

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

A seguito di quanto stabilito dal nuovo regolamento ENPAIA delle prestazioni dell'assicurazione contro gli infortuni, a decorrere dall'1.1.85, il trattamento economico spettante all'impiegato in stato di infortunio previsto dal precedente punto B), è sostituito dal seguente:

- (1) dal 1° al 3° giorno di assenza, l'onere dell'indennità giornaliera è interamente a carico del datore di lavoro;
- (2) dal 4° al 90° 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 91° 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 un 26esimo della retribuzione del mese in cui si è verificato l'evento, con l'esclusione degli eventuali emolumenti corrisposti a titolo di straordinario e

l'aggiunta dei ratei delle mensilità aggiuntive, nonché di ogni aumento automatico derivante dall'applicazione della contrattazione collettiva.

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.

Art. 53 - Previdenza e assistenza.

#### A) ENPAIA

I datori di lavoro di cui all'art. 1 del presente contratto sono tenuti, ai sensi della legge 29.11.62 n. 1655, ad iscrivere gli impiegati dipendenti all'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per gli Impiegati dell'Agricoltura (ENPAIA) che ha sede in Roma, viale Beethoven 48, 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 TFR

La denuncia di assunzione, anche nel caso di assunzione con periodo di prova, deve essere inviata all'ENPAIA entro 15 giorni dalla data di inizio del rapporto di lavoro e deve contenere le generalità complete dell'impiegato, la descrizione dettagliata delle mansioni affidate, la qualifica attribuita, nonché la retribuzione lorda di cui all'art. 49 del presente contratto.

Le variazioni che intervengono nella qualifica e nella retribuzione devono essere denunciate dal datore di lavoro entro un mese dal loro verificarsi. I datori di lavoro sono tenuti a versare all'ENPAIA i contributi stabiliti dalla legge sia per la parte a loro carico, sia per la parte a carico degli impiegati.

La parte di contributi a carico degli impiegati è trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione degli stessi impiegati.

I contributi sono calcolati dall'Ente in base alla retribuzione lorda anzi detta e, comunque, in base a una retribuzione non inferiore a quella minima contrattuale e devono essere versati all'Ente nei modi e nei

termini di cui alla legge sopra menzionata.

## 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:

- (1) assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti
- (2) assicurazione contro la tubercolosi
- (3) assicurazione contro la disoccupazione
- (4) assicurazione di malattia
- (5) tutela lavoratrici madri
- (6) assistenza orfani lavoratori
- (7) Cassa unica assegni familiari

I datori di lavoro devono, previa domanda da inoltrare all'INPS su apposito modulo, provvedere:

- a versare i contributi base e percentuali per l'assicurazione invalidità e vecchiaia e superstiti, e per altre forme assicurative e previdenziali sopra indicate, commisurate alla retribuzione globale effettivamente corrisposta e, comunque, nel rispetto dei minimali di retribuzione imponibile stabiliti per legge. Il versamento di tali contributi deve essere effettuato nei termini di legge, mediante i moduli DM 10/M3 e attraverso gli istituti di credito indicati dall'INPS;
- ad effettuare, al momento del versamento dei contributi sopra indicati, le operazioni di conguaglio previste, portando in detrazione agli importi dei contributi stessi le somme anticipate agli aventi diritto per assegni familiari e per le prestazioni economiche di maternità;
- a presentare all'INPS entro i termini di legge la denuncia nominativa dell'impiegato occupato nell'anno precedente, contenente l'indicazione della retribuzione individuale corrisposta nonché i dati anagrafici distintivi da redigere su modulo predisposto dall'INPS allo scopo (modello 01/M) e a rilasciare copia della predetta denuncia al dipendente interessato.

Art. 54 - Previdenza e assistenza per il part-time.

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

La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei contributi previdenziali dovuti è pari a 1/6 del minimo giornaliero di cui all'art. 7, DL 12.9.83 n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11.11.83 n. 638.

Per gli assegni familiari valgono le disposizioni di cui ai commi 6, 7 e 8, art. 5, legge 19.12.84 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 e assistenziali deve essere effettuato nei modi e termini di legge.

Art. 55 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

All'impiegato, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetta il TFR previsto dalla legge 29.5.82 n. 297.

L'anzidetta disciplina si applica a partire dall'1.6.82, data di entrata in vigore della legge 29.5.82 n. 297, le cui norme in materia di TFR s'intendono qui integralmente richiamate.

Per il servizio prestato anteriormente all'1.6.82 si applicano le disposizioni previste in merito all'indennità di anzianità dagli artt. 31, 32 e 33 del CCNL stipulato con le imprese private il 26.1.82.

Alla corresponsione del TFR provvede l'ENPAIA con le modalità e i limiti stabiliti dal "Regolamento del Fondo per il TFR".

Indennità in caso di morte.

In caso di morte dell'impiegato, le indennità e il trattamento dovuto per la risoluzione del rapporto di lavoro, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 2118 CC, devono essere corrisposte a norma dell'art. 2122 CC al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'impiegato, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

Parte OPERAI AGRICOLI E FLOROVIVAISTI

Art. 56 - Assunzione.

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, nonché ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87 in caso di:

- sostituzione di lavoratori in ferie o in aspettativa prevista dal presente CCNL;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate per motivi fisici certificati da idonea documentazione.

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

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

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

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

In tale contratto individuale dovranno essere precisati la data d'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 a 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