

R

CONTRATTO INTERAZIENDALE PER LE AZIENDE COOPERATIVE E I CONSORZI AGRICOLI CONDUZIONE TERRENI

Il giorno 02 agosto 2017 in Forlì presso la sede di Forlì della Legacoop Romagna, si sono incontrate:

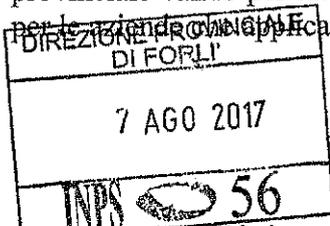
da una parte

- **AGCI** di Forlì-Cesena rappresentata da Valter Rusticali;
- **CONFCOOPERATIVE** di Forlì-Cesena rappresentata da Mirco Coriaci, Gianluca Giorgini e Luca Riciputi;
- **LEGACOOP ROMAGNA** rappresentata da Antonio Zampiga e Isotta Ravaioli;

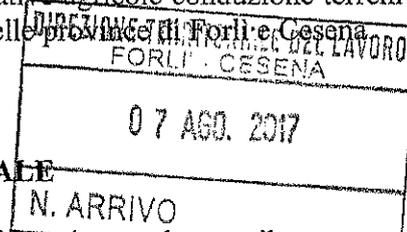
dall'altra

- **FAI-CISL ROMAGNA** rappresentata da Francesco Marinelli, Pullini Claudio e Roberto Cangini;
- **FLAI-CGIL** di Forlì e di Cesena rappresentate da Balzani Serena, Arturo Zani e Rossella Petrini
- **UILA-UIL** di Forlì e di Cesena rappresentate da Alessandro Scarponi e Alessandro Bandini.

Il presente Accordo, denominato interaziendale, deve intendersi come contratto integrativo provinciale valido per tutti i dipendenti di Consorzi e Cooperative agricole conduzione terreni e per le aziende che applicano il medesimo contratto, operanti nelle provincie di Forlì e Cesena



**Art. 1
STRUTTURA CONTRATTUALE**



Premesso che i riferimenti normativi ed economici con cui si regola attualmente il rapporto di lavoro nel settore conduzione terreni della nostra Provincia sono enunciati nei seguenti contratti:

1. Collettivo Nazionale di Lavoro del 03 agosto 2016;
2. Integrativo Provinciale di lavoro del 10 aprile 1995;
3. Interaziendale del 29 aprile 1998;
4. Interaziendale del settore conduzione terreni del 09.08. 2005.
5. Interaziendale del settore conduzione terreni del 27.04. 2010.
6. Interaziendale del settore conduzione terreni del 29.09. 2014.

In coerenza al vigente CCNL si ribadisce che il secondo livello di contrattazione sarà quello interaziendale.

Premesso che le parti riconoscono il reciproco interesse a sviluppare in modo autonomo e ordinato le relazioni sindacali nei settori sopra indicati, assumendo per la regolamentazione dei rapporti di lavoro i contratti di lavoro sopraelencati.

Che le parti nel sottoscrivere il presente accordo, si danno atto di avere redatto un testo contrattuale integrativo interaziendale avente caratteristiche di inscindibilità con il CCNL ed il CIPL del 10.04.1995.

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

B

Art. 2
DIRITTO D'INFORMAZIONE E CONFRONTO

Fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL, al fine di riqualificare e rendere maggiormente efficienti e produttive le fasi d'informazione e di confronto, di norma in via preventiva, si concorda che quando se ne renda la necessità o, su richiesta delle parti, queste ultime potranno riunirsi sia in ambito interaziendale che aziendale.

Lo scambio di informazioni e confronto summenzionato, riguarderà preferibilmente, con la sistematicità richiesta dall'importanza degli argomenti, le materie di seguito elencate:

Livello INTERAZIENDALE

1. Andamenti economici di settore, regionali e provinciali, prospettive di sviluppo sul comparto ortofrutticolo/vitivinicolo e, a ricaduta, dei trend occupazionali;
2. Eventuali evoluzioni in materia di mutamenti degli assetti societari esistenti in termini di: fusioni, acquisizioni, riduzioni, ristrutturazioni;
3. Programmi d'investimenti, sviluppo tecnologico e formazione, con particolare riferimento a quelli realizzati con il finanziamento pubblico.

Livello AZIENDALE

1. andamento dei mercati di riferimento e dello scenario competitivo in cui l'azienda e/o il gruppo si colloca;
2. informazione su eventuali nuovi insediamenti produttivi;
3. osservazioni sull'andamento del settore di riferimento e sui singoli bilanci aziendali a consuntivo;
4. organizzazione degli orari di lavoro (orari, dinamiche e struttura e andamento occupazionale ect), eventuali analisi dei percorsi di mobilità occupazionale, informazione relativa agli organici aziendali e alla loro formazione, ect;
5. misure a tutela della salute nell'ambiente di lavoro;
6. programmi di investimento.
7. Informazione dello spostamento di attività produttive all'interno di aziende e/o stabilimento dello stesso gruppo
8. Informazioni su utilizzo di mano d'opera non dipendente (appalto, interinale, tirocini e altre forme di lavoro non dipendente) ;

Le aziende si impegneranno, ove possibile, a consegnare mensilmente, alle rsu/rsa i tabulati riepilogativi delle giornate lavorate.

[Handwritten signatures and initials]

Q

Art. 2-bis
STANDARD DI IMPRESA ETICA

Le parti firmatarie del CPL convengono sul rispetto di quanto previsto dall'Accordo Richiamato in Premessa (Codice Etico).

Le imprese si impegnano all'adozione o al raggiungere dello Standard di Impresa Etica entro la validità del presente Contratto.

Ogni anno si svolgerà almeno un incontro per monitorare il percorso dello Standard. Si individua la sottocommissione provinciale tripartita quale sede di tale verifica.

Art. 3
OSSERVATORIO TERRITORIALE

Nell'ambito di quanto previsto all'art. 4 punto B del C.C.N.L. vigente e al fine di raccogliere, elaborare ed utilizzare elementi di conoscenza necessari ad un confronto sistematico su temi di interesse rilevante, si procederà alla costituzione di un Osservatorio Provinciale specifico sulla cooperazione agricola. Tale osservatorio compirà un'operazione di monitoraggio dei settori, evidenziando i dati complessivi quali:

- trend di produzione;
- quantità della produzione suddivisa per gamma produttiva;
- programmi di investimenti, sviluppo tecnologico e formazione;
- andamenti economici di settore, regionali e provinciali, prospettive di sviluppo sul comparto, variazione dei trend occupazionali;
- eventuali mutazioni in materia di variazione degli assetti societari esistenti in termini di: fusioni, acquisizioni, riduzioni, ristrutturazioni, ecc.

AP
Compiti principali dell'Osservatorio saranno:

- elaborare in maniera aggregata i dati occupazionali, anche utilizzando il rapporto biennale di cui all'art. 9 L.125/91;
- compiere un monitoraggio dei trend di investimento effettuati in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro e casistiche delle più frequenti cause di infortuni sul lavoro e malattie professionali, coinvolgendo eventualmente gli enti preposti;
- definire la corretta interpretazione in caso di problematiche applicative del presente accordo;
- individuare, monitorare e combattere le forme di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (cosiddetto "caporalato"), anche in collaborazione con gli enti preposti;

Gli strumenti dell'Osservatorio saranno:

- una banca dati dove confluiranno tutte le informazioni raccolte;
- il collegamento con le banche dati esistenti per la consultazione dell'andamento dei mercati e del settore.

Come specificato nel Contratto Provinciale Interaziendale del 15/01/2010 l'Osservatorio sarà composto in modo paritetico da tre rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori e tre rappresentanti delle OO.SS. datoriali. Si riunirà almeno una volta l'anno su convocazione di una delle parti. Nella prima fase di attuazione l'Osservatorio avrà la propria sede presso la CIMLA.

SS

B

Il sostegno finanziario, delle iniziative di studio e di ricerca adottati di comune accordo, saranno ripartite fra le parti in modo paritetico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti ritengono particolarmente importante e qualificante, nei confronti dei lavoratori e delle cooperative e consorzi di riferimento, impegnarsi congiuntamente per addivenire a:

- un'efficace applicazione della Lg.53/00 in merito ai congedi parentali e alla definizione e applicazione di un protocollo quadro sulla medesima legge, in termini così come espressamente previsto al successivo articolo 5 ;
- una particolare attenzione, in termini di conciliazione, alle persone con problemi oncologici conclamati così come esplicitato all'art.5;
- una chiara promozione in merito all'imprescindibile applicazione delle legislazioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro (es. T.U. 81/2008);
- l'attuazione della Legge 125/91 circa le azioni positive per la parità di trattamento uomo/donna all'interno dell'ambito di lavoro.

A tal proposito le parti fanno propri i protocolli siglati con le Centrali Cooperative e OO.SS.

Art. 4 AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Poiché l'attività produttiva delle Cooperative e Consorzi Ortofrutticoli e Vitivinicoli può implicare dei rischi sui luoghi di lavoro per i lavoratori (così come esplicitati dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni), le azioni di tutela da adottare, attuate sia a livello aziendale che territoriale, saranno uniformate alle normative vigenti regionali, nazionali ed europee, fondandosi sul concetto di protezione e prevenzione, in un ottica di miglioramento continuo.

Resta prioritario l'impegno a ricercare soluzioni tecnologiche per diminuire l'esposizione dei dipendenti ai fattori di disagio al fine di salvaguardare le migliori condizioni di salute degli stessi. Le aziende si impegnano a convocare almeno una volta all'anno una riunione con gli RSU/RSA, RLS, e le OO.SS. per esaminare le condizioni di salute e sicurezza dell'azienda. In tale sede si evidenzieranno, reparto per reparto: la situazione delle prescrizioni a cui sono sottoposti i lavoratori, la situazione delle malattie professionali, le percentuali di incidenza sul totale dei lavoratori, i punti più critici, i programmi e gli investimenti per superare le situazioni di maggiori difficoltà.

Si discuterà inoltre di carichi di lavoro, dei ritmi, dell'organizzazione del lavoro, della ripetitività e del sistema delle rotazioni, dello stress correlato al lavoro e delle attività previste dal T.U. Salute e sicurezza messe in campo. Anche i rappresentanti sindacali dei lavoratori, in quella sede, potranno avanzare proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro, dei ritmi, dei carichi e delle tecnologie impiegate. L'azienda fornirà i dati eventualmente richiesti su questi argomenti.

Si concorda che, con quanto evidenziato, si vuole aumentare il coinvolgimento di tutti i lavoratori e degli operatori aziendali nell'assumere specifici diritti e altrettante specifiche responsabilità in materia di sicurezza.

Le OO.SS, RSA e le RSU potranno chiedere, in accordo con l'azienda, un incontro annuale con il servizio di Medicina del Lavoro dell'ASL. In tale sede si potrà sviluppare l'analisi e il monitoraggio delle codifiche, delle condizioni nelle postazioni di lavoro e dei rischi. Si potranno

discutere, di concerto con il Servizio di Medicina del Lavoro, modifiche da apportare sui ritmi, sui movimenti e sui carichi delle postazioni lavorative.

Le parti demandano all'osservatorio territoriale di cui all'art. 2 del presente contratto il compito di approfondire il tema inerente le condizioni di applicabilità ai lavoratori del settore delle agevolazioni previdenziali previste dalla normativa vigente per gli addetti operanti in mansioni che potenzialmente possono rientrare nella definizione di "lavori usuranti" così come definita dalla norma.

In riferimento al RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

le parti concordano sulla necessità di promuovere e informare i lavoratori (anche da parte degli organi paritetici, D.Lgs. 81/08 ex art. 51) circa l'opportunità di designare uno o più Rappresentanti della Sicurezza (RLS), così come definito dal D.Lgs. 81/08 ex art. 47 comma 2 e 6¹;

Le parti concordano che al RLS dovranno essere concesse tutte le attribuzioni, così come definite nel D.Lgs 81/08 ex art. 502 .

Tale figura potrà utilizzare, inoltre, permessi retribuiti, così distribuiti:

- 12 ore annue, non cumulabili, nelle imprese cooperative che occupano fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue, non cumulabili, nelle cooperative che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 40 ore annue, non cumulabili, per ogni rappresentante designato nelle aziende con più di 15 dipendenti (qualora corrispondente con le RSU queste sono da considerarsi come aggiuntive).

1

D.Lgs. 81/08 art 47 comma 2: In tutte le aziende, o unità produttive è eletto o designato il RLS.

D.Lgs. 81/08 art 47 comma 3: Nelle aziende, o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale, ovvero, nel comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48.

D.Lgs. 81/08 art 47 comma 4: Nelle aziende, o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentate è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

D.Lgs. 81/08 art 47 comma 7: In ogni caso il numero minimo dei RLS di cui al comma 2 è il seguente

- 1 rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 rappresentanti in tutte le aziende o unità produttive oltre i mille lavoratori.

In tali aziende il numero dei rappresentati è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

2

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 ex. Art 50, il RLS, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) e' consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) e' consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) e' consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonche' quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37; h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali e', di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Le parti concordano altresì che, come da disposizioni normative, il RLS in oggetto dovrà essere adeguatamente formato all'incarico in materia di sicurezza, salute e rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tali da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controlli e prevenzione dei rischi stessi.
(D.Lgs. 81/08 ex. art. 37 comma 10).

Eventuali altri aggiornamenti formativi saranno integrati ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
(D.Lgs. 81/08 e Accordo Interconfederale 22/06/95)
La riunione periodica è lo strumento, definito a livello normativo, per decidere in merito a quanto sopra espresso.

Rimane inteso che la formazione (così come esplicitato per legge e dall'accordo interconfederale) non potrà comportare oneri economici da parte dei lavoratori e dovrà essere svolta possibilmente in orario di lavoro. Il tempo impiegato per lo svolgimento dei corsi d'aggiornamento o di formazione sarà, inoltre, trattato come normale orario di lavoro e retribuito senza alcuna maggiorazione.

Gli Organismi Paritetici (Organismi sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori) dovranno impegnarsi, con azioni di orientamento e promozione, a predisporre le attività formative idonee a tale figura, quale contributo al miglioramento della sicurezza in azienda e quindi del lavoratore medesimo.

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
(D.Lgs. 81/08 ex art. 50 comma 2).

In riferimento al RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale)

Le parti concordano di sensibilizzare alla formazione di RLST a livello sindacale per supplire a tutte le situazioni aziendali in cui non è presente la figura del RLS.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di

infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

In riferimento ai momenti d'INFORMAZIONE in materia di Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Le parti concordano che, basandosi su quanto indicato a livello normativo, saranno utilizzate le normali ore di assemblea, così come previste dal CCNL e/o dalla legislazione vigente.

L'impostazione data alla prevenzione e protezione dal D.Lgs. 81/08 supera la pura osservanza dei requisiti tecnici estendendosi invece, in modo sostanziale, agli obblighi del datore di lavoro, dei preposti e dei lavoratori in materia di gestione e organizzazione del settore. In questo mutato scenario si pretende che tutti i lavoratori, all'interno dei luoghi di lavoro, siano informati e costantemente impegnati ad evitare ogni rischio, facendo riferimento, in caso contrario, alle vigenti disposizioni normative.

Inoltre, le nozioni fondamentali riguardanti le norme della salute e della sicurezza saranno tradotte in lingua straniera per i nuovi occupati.

Il tutto, al fine di attivare un coinvolgimento pro-attivo di tutte le parti aziendali allo scopo di un miglioramento comune di sicurezza e di una crescita culturale dell'impresa.

In riferimento alle VISITE di SORVEGLIANZA MEDICA

Qualora considerate obbligatorie dalla valutazione dei rischi, così come definito dal D.Lgs. 81/08 ex art. 17, su indicazione e responsabilità specifica del medico competente, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni di visita medica prefissate a livello aziendale e alle relative modalità e periodicità che saranno certificate a livello sanitario.

La suddetta sorveglianza sanitaria, così come esplicitato nell'art. 41, si porrà i seguenti obiettivi:

- accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;

- 
- accertamenti periodici per il controllo dello stato di salute dei lavoratori ad esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Il medico competente esprime giudizio in merito all'idoneità o meno alla mansione specifica al lavoro. Nel caso di accertata inidoneità parziale, temporanea o totale del lavoratore riscontrata successivamente alla visita di assunzione, il medico ne darà comunicazione scritta sia al datore di lavoro (presidente della cooperativa) che allo stesso lavoratore. Nel caso in cui a un lavoratore venga certificata un'inidoneità, ai sensi dell'applicazione del D.Lgs. 81/08 tale da non consentirgli di svolgere le proprie mansioni, l'azienda ricercherà un'idonea collocazione nell'ambito dello stabilimento o in una diversa unità organizzativa all'interno dello stesso. Il tempo impiegato dal lavoratore per l'effettuazione delle visite summenzionate sarà trattato e riconosciuto come orario di lavoro, senza maggiorazione, anche qualora le visite stesse fossero effettuate al di fuori degli orari d'impiego (nel qual caso con alternativa possibilità di recupero alla pari).

In riferimento alle ATTIVITA' LAVORATIVE

Queste saranno organizzate all'interno dell'azienda facendo riferimento alle normative vigenti e attenendosi alle catalogazioni espresse in materia (allegati del D.Lgs. 81/08), fermo restando che l'adeguata gestione delle mansioni eventualmente più a rischio (movimentazione manuale dei carichi, esposizioni fisiche ad esempio microclima e rumore, agenti biologici e chimici lavoro ai videoterminali etc.), in accordo con il Servizio di Prevenzione e Protezione, è un'adempimento a cui le aziende sono tenute a rispondere con l'informazione del RLST (in caso non sia stato nominato il RLS).

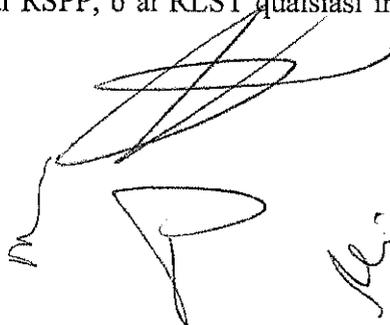
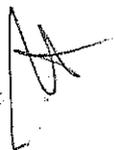
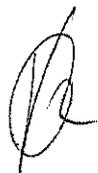
In tali casi, la salvaguardia della salute deve essere un diritto non monetizzabile ma al quale rispondere con un'adeguata e garantita gestione del lavoro (es. turnazioni e pause adeguate, DPI) che, come esplicitato a livello normativo, sarà definita, in ambito di analisi dei rischi e di pianificazione, dal Servizio di Prevenzione e Protezione con la prescrizione del medico del lavoro. Tali argomentazioni, saranno trattati, a livello aziendale, all'interno degli organi definiti per legge in cui, il RLS o le RLST saranno, ovviamente, coinvolte.

In riferimento ai DISPOSITIVI di PROTEZIONE INDIVIDUALI (DPI)

S'intende per DPI, qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.
(D.Lgs. 81/08 titolo quarto, ex art. 74, comma 1)

In merito ai suddetti DPI (consegnati se necessari), i lavoratori dovranno, come esplicitato nel titolo quarto, ex art. 78:

1. utilizzarli, obbligatoriamente, in merito alle informazioni e raccomandazioni ricevute;
2. averne cura;
3. non apportarvi modifiche di loro iniziativa;
4. al termine dell'utilizzo seguire le procedure aziendali in materia di riconsegna;
5. segnalare immediatamente al presidente, al RSPP, o al RLST qualsiasi inconveniente o difetto rilevato nei DPI messi a loro disposizione.



In riferimento al VESTIARIO

Considerato che le Cooperative mettono a disposizione dei lavoratori il vestiario necessario allo svolgimento della attività lavorativa (es. giubbotti, camici, grembiuli etc.), la consegna e le modalità di utilizzo e di ricambio di tali indumenti, non riconducibili ai DPI, potranno essere concordate a livello aziendale attraverso uno specifico accordo.

Le aziende comunque continueranno a fornire il vestiario di cui in oggetto garantendone la sostituzione qualora usurato.

Art. 5 DIRITTI INDIVIDUALI E PARI OPPORTUNITA'

Le parti concordano di dare piena attuazione alla Legge n. 125/91 e successive modifiche, al protocollo quadro n. 53/00 e a quanto previsto dal CCNL al fine di:

1. Fotografare ed analizzare l'attuale occupazione femminile, nonché la condizione lavorativa;
2. Formalizzare progetti atti alle azioni positive e ad attività formative al fine di perseguire l'obiettivo delle pari opportunità, attraverso percorsi di carriera, nonché agevolare il reinserimento dopo lunghe assenze dal lavoro;
3. Individuare iniziative atte a prevenire le molestie sessuali, mobbing etc..

Le parti concordano altresì di consentire ai malati oncologici la fruizione di un congedo retribuito pari a 30 giorni. La fruizione di detto periodo di congedo non rientra nel periodo di comporto e non è causa di superamento dello stesso.

Per favorire un graduale reinserimento in azienda della lavoratrice madre si chiede che la stessa, previa domanda al datore di lavoro, possa essere esentata dal lavoro notturno, per un periodo di sei mesi continuativi, a partire dal compimento del terzo anno di vita del figlio.

Art. 6 LAVORATORI STRANIERI

OTI: l'azienda compatibilmente alle esigenze produttive può concedere la possibilità di cumulare le ferie maturate per il rientro nel proprio paese d'origine nel rispetto delle norme vigenti.

OTD: l'azienda può concedere compatibilmente con le esigenze produttive, un permesso non retribuito di massimo 90 g. per il rientro nel proprio paese d'origine.

Il lavoratore presenterà all'ufficio personale, entro il mese di settembre, specifica richiesta firmata in cui saranno indicati per l'anno successivo due periodi di permesso straordinario (uno preferibile e l'altro alternativo).

L'azienda si impegna a valutare le richieste pervenute entro il mese di novembre.

Il lavoratore straniero che usufruisce di un permesso straordinario si assume il rischio del mancato raggiungimento della fascia di appartenenza.

Terminato il periodo relativo al permesso ricevuto il lavoratore straniero dovrà garantire l'immediato rientro in azienda, comunicando tempestivamente eventuali impedimenti allo stesso.

In caso di violazione di questa osservanza il lavoratore incorrerà nei provvedimenti disciplinari previsti nel CCNL di riferimento.

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

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

B

Nel caso in cui le richieste pervenute fossero superiori alle concedibili, si applicherà il criterio della rotazione garantendo di massima la possibilità di usufruire del permesso ogni 3 anni o ogni due se le esigenze aziendali lo permettano.

I lavoratori stranieri che frequentano corsi di lingua italiana per una loro migliore integrazione sociale possono usufruire delle 150 ore concesse dal CCNL.

**Art. 7
DIRITTI SINDACALI**

Le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del CCNL debbono fornire l'attestazione di utilizzo del permesso sindacale, al fine di giustificare l'assenza del lavoratore e la sua eventuale retribuzione.

I permessi sono dovuti e retribuiti anche ai lavoratori avventizi in forza che per quelle giornate in cui sia richiesto il permesso sindacale non siano nel turno di lavoro.

Analoga attestazione va fornita per i lavoratori non in turno di lavoro partecipanti alle riunioni in azienda che debbono essere regolarmente retribuite.

**Art. 8
CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE**

E' previsto un contributo di assistenza contrattuale a favore delle OO.SS. territorialmente firmatarie del secondo livello contrattuale che datore di lavoro tratterrà sulla busta paga mensile del lavoratore. Il contributo che il datore di lavoro verserà alle OO.SS. secondo le indicazioni dalle stesse fornite, è determinato nelle seguenti misure:

- impiegati Euro 0,02 giornalieri pari a Euro 0,64 mensili;
- operai a tempo indeterminato Euro 0,05 giornalieri pari a Euro 1,29 mensili
- operai a tempo determinato Euro 0,05 giornalieri.

**Art. 9
CASSA INTEGRAZIONI EXTRA-LEGEM**

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL.

**Art. 10
MEZZI DI TRASPORTO**

Quando il lavoratore, d'intesa con il datore di lavoro, utilizza il proprio mezzo di trasporto, ha diritto ad un rimborso chilometrico determinato nelle seguenti misure:

- a) per mezzi di trasporto fino a 1.000 cc. Euro 0,27 al Km.;
- b) per mezzi di trasporto da 1.001 a 1.500 cc. Euro 0,29 al Km.;
- c) per mezzi di trasporto oltre 1.500 cc. Euro 0,32 al Km.

Gli importi sopra determinati si aggiornano automaticamente in aumento o in diminuzione in misura pari a Euro 0,005 per Km per ogni mutamento di almeno Euro 0,025 al litro del costo della benzina super rispetto al costo medio di Euro 1,750 al litro rilevato alla data di entrata in vigore del presente accordo. I rimborsi predetti non fanno parte della retribuzione e vanno corrisposti almeno una volta al mese a presentazione di rendiconto.

















P

Art. 11
MENSE

Nel caso di istituzione del servizio mensa, l'azienda concorrerà al pagamento in misura non inferiore al 50% del costo del pasto comunemente servito dalla struttura di ristorazione sociale.

Art. 12
CLASSIFICAZIONE

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica di sette livelli, in ciascuno dei quali sono comprese diverse categorie di lavoratori anche se, per gli stessi, agli effetti delle norme di legge o delle disposizioni contrattuali, mutualistiche, previdenziali e simili, sono previsti, allo stato trattamenti differenziati. I requisiti di appartenenza alla qualifica di "quadri" sono definiti dall' art. 45 del C.C.N.L..

La classificazione, le declaratorie ed i profili degli impiegati, quadri e operai agricoli contenute nell'art.19 del C.C.N.L. vengono così sostituite.

PRIMO LIVELLO IMPIEGATI (EX 1°)

DECLARATORIA

appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi, tecnici o commerciali che con capacità e con discrezionalità di iniziativa, operano nell'area rilevante e complessa di propria competenza nei limiti di direttive generali, impartite, a seconda dei livelli, dal direttore, presidente o consiglio di amministrazione.

PROFILI

- responsabile generale di consorzio;
- responsabile di settore di consorzio o responsabile generale d'azienda;
- responsabile tecnico amministrativo, commerciale di azienda.

SECONDO LIVELLO IMPIEGATI (EX 2°)

DECLARATORIA

- appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività tecniche, amministrative, commerciali o produttive che possono comportare coordinamento, controllo ed indirizzo di altri lavoratori;
- lavoratori con responsabilità d'iniziativa e autonomia operativa sul funzionamento di determinati settori aziendali con relativa discrezionalità decisionale.

PROFILI

- capo ufficio tecnico, amministrativo, commerciale;
- amministrativi con funzioni di responsabilità di coordinamento e controllo gestionale, della corretta contabilizzazione delle operazioni amministrative, della preparazione dei bilanci e della tenuta dei libri contabili. Attività comprensive dell'elaborazione della programmazione dei

bilanci e della tenuta dei libri contabili, attività comprensive della elaborazione della programmazione economico e finanziaria;

- tecnici con funzioni di responsabilità gestionale sull'andamento produttivo complessivo dell'azienda, attività comprensiva di assistenza tecnica specializzata nell'elaborazione della programmazione e controllo nell'ambito delle produzioni;
- commerciali che provvedono all'elaborazione e alla gestione di programmi commerciali e promozionali e al coordinamento dei venditori su specifiche aree;
- ispettori alle vendite in grossi complessi: analista, programmatore o capo - centro con funzioni di analisi e/o interventi sui programmi.

TERZO LIVELLO (EX IMPIEGATI TERZO LIVELLO - EX OPERAIO PRIMO LIVELLO SPECIALIZZATO SUPER A ed EX OPERAIO SPECIALIZZATO SUPER B)

A fronte della classificazione unica operai-impiegati di sette livelli come normata dal CCNL del 28 giugno 2006 le parti convengono sull'opportunità di rivisitare la declaratoria di cui al cipl del 6 luglio 05, collocando il livello "ex operaio specializzato super" al terzo livello. Tale rivisitazione è da considerarsi meramente formale, non comportando alcun mutamento nella posizione economico-normativa ad oggi in essere nel profilo in esame.

DECLARATORIA

- appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti di cui al livello inferiore, compiono con maggiore autonomia e con l'apporto di particolare e personale competenza comunque acquisita più operazioni complesse che presuppongono la conoscenza, il controllo e l'ottimale utilizzo del ciclo produttivo e del funzionamento degli impianti;
- lavoratori che svolgono con autonomia e personali capacità e competenza operazioni di particolare complessità e responsabilità, eventualmente con funzioni di coordinamento di altri lavoratori;
- lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni svolgono attività per le quali è richiesta particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio delle funzioni.

PROFILI

IMPIEGATI

- personale che svolge in specifica autonomia operativa compiti di elaborazione, controllo e verifica in linea con l'elaborazione sul terminale input-output e che esegue operazioni complesse richiedenti la conoscenza del ciclo contabile;
- personale che provvede all'analisi, al controllo e alla imputazione dei fatti amministrativi, formulando situazioni preventive e consuntive e collabora direttamente con i superiori sia nell'applicazione di nuove norme e disposizioni che nell'organizzazione e coordinamento del lavoro di ufficio;
- personale che provvede all'analisi, al controllo, all'assistenza tecnica e al coordinamento della produzione ed all'organizzazione dell'attività produttiva;
- personale addetto negli uffici commerciali alle attività di vendita e promozione con particolare competenza ed esperienza.

R

(EX OPERAIO PRIMO LIVELLO SPECIALIZZATO SUPER A)

- responsabili di servizi, reparti o strutture produttive omogenee (capo magazzino, capo reparto, capo sala, responsabile manutenzione impianti con compiti di direzione e controllo, capo macchina e impianti delle distillerie, capo cantiniere, capo molitore ecc.);
- lavoratori che individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e la modalità degli interventi ed eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per la riparazione, la manutenzione di macchine o di impianti curandone la messa in servizio.

(EX OPERAIO PRIMO LIVELLO SPECIALIZZATO SUPER B)

OPERAI

- autista conducente di autotreni, autosnodati, autoarticolati, anche se dotati di specifiche attrezzature o comunque adibiti a lunghe percorrenze;
- aiuto magazziniere;
- personale che manovra carrelli, trattori, pale effettuando operazioni e manovre complesse o di notevole precisione relativamente al trasporto, deposito, carico, smistamento, sollevamento e sistemazione di prodotti e/o di materiali e che è eventualmente in grado di provvedere alla normale manutenzione;
- personale che, procedendo alle necessarie individuazioni di guasti, esegue lavori di precisione o di natura complessa per la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti o per la installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici;
- personale addetto agli impianti di natura complessa, con adeguata conoscenza dei processi produttivi e che, eventualmente, guida e controlla altri lavoratori (caldaista, frigorista, distillatore, capoturno, quadrista, cantiniere, succhiata, caposquadra, responsabile impianti di surgelazione e liofilizzazione ecc...);

QUARTO LIVELLO (EX IMPIEGATI QUARTO LIVELLO – EX OPERAIO SECONDO LIVELLO SPECIALIZZATO)

A fronte della classificazione unica operai-impiegati di sette livelli come normata dal CCNL del 28 giugno 2006 le parti convengono sull'opportunità di rivisitare la declaratoria di cui al cipl del 6 luglio 05, collocando il livello "ex operaio specializzato-2° livello" al quarto livello. Tale rivisitazione è da considerarsi meramente formale, non comportando alcun mutamento nella posizione economico-normativa ad oggi in essere nel profilo in esame.

DECLARATORIA

- appartengono a questo livello i lavoratori che, in attività di ufficio, di lavorazione, di preparazione, di produzione o di distribuzione di merci/servizi, possedendo cognizioni tecnico pratiche comunque acquisite, svolgono attività con capacità superiori a quelle del livello inferiore, in condizioni di responsabilità ed autonomia esecutiva eventualmente coordinando o guidando lavoratori appartenenti a livelli inferiori.

PROFILI

IMPIEGATI

- personale addetto a lavori di segreteria che redige autonomamente corrispondenza, organizza e gestisce archivi e schedari, appronta prospetti su indicazione di massima reperendo ed

R

R

R

R

R

R

R

R

R

R

R

R

elaborando opportunamente i dati;

- personale che in base a precise istruzioni e in collaborazione con altri, svolge attività di coordinamento e di controllo dei lavoratori in campagna (assistenti di campagna, sotto-agenti);
- personale che in base a precise istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato imputa, contabilizza dati, sistema e chiude conti;
- personale che effettua, con conoscenza dei problemi, attività di controllo e di collegamento in linea con la elaborazione sul terminale o sul calcolatore input-output ovvero, interpreta con discreta capacità, abilità e conoscenza documenti da sottoporre all'elaborazione;
- personale che in base a precise istruzioni svolge mansioni o compiti di assistenza tecnica, commerciale o analisi e controllo della produzione;
- piazzisti.

OPERAI

- personale che guida automezzi, manovra carrelli, trattori, pale o macchine effettuando normali operazioni (es. sollevamento, trasporto, consegna, deposito, carico, scarico, sistemazione di materiali e/o prodotti);
- personale che esegue, anche su linee di lavorazione, attività di normale difficoltà di esecuzione per la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti anche elettrici, eventualmente coadiuvando altri lavoratori di livello superiore;
- capi-banco nelle centrali ortofrutticole;
- personale addetto alla vendita (dettaglio, ingrosso), ai lavori di pesatura delle merci o dei prodotti in entrata e in uscita, alle operazioni di controllo dei campioni e di campionatura a mano;
- responsabili del torchio, garolle, presse, pigiadiraspatrici, autoclavi, imbottigliatrici, ecc.
- personale addetto alla conduzione di macchine ed impianti con compiti di regolazione (tartrato, depurazione vinacce, molino, presso diffusione ecc.);
- personale addetto ad operazioni non complesse per la conduzione ed il funzionamento di impianti (distillazione, vinificazione, refrigerazione, termici ecc..) e che osservando sulla apposita strumentazione i dati relativi ai parametri di marcia, esegue le necessarie correzioni sulla base di specifiche direttive;
- personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti ortofrutticoli e vitivinicoli.

a chiarimento dell'attuale classificazione del personale, riferito in particolare al secondo livello operai si intendono le seguenti figure:

- Personale con compiti esecutivi di controllo di un piccolo gruppo di addetti di una linea di produzione all'interno del reparto;
- Personale con compiti esecutivi di immissione/regolazione di prezzi/codici di macchine tipo pesatrici, etichettatrici e prezzatrici;
- Operatore al controllo della qualità del prodotto in uscita dalle linee di lavorazione;
- Personale addetto alla stivatura per la conservazione e spedizione dei prodotti.

Si sottolinea che l'inquadramento del personale di cui alle ultime quattro enunciazioni è avvenuta a partire con il contratto sottoscritto in data 15.02.2002.

QUINTO LIVELLO QUALIFICATO SUPER

Ferma restando la definizione di cui all'art 19 del CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli del 28 giugno 2006 sono inquadrate nella qualifica operai qualificati super le seguenti figure professionali:

- Addetti ai campioni a macchina fatte salve le condizioni di miglior favore;
- Addetti al carico, ricevimento del prodotto conferito dai soci (esclusi gli addetti alle piattaforme di piking);
- Addetti al sistema automatico di paletizzazione.

Fermo restando la facoltà per le cooperative di stabilire condizioni di miglior favore, le parti convengono che saranno unicamente quelle sopra descritte le figure professionali da inserire nella nuova qualifica e che potranno incontrarsi per definire concordemente nuovi profili che ne abbiano le caratteristiche.

SESTO LIVELLO (QUINTO LIVELLO IMPIEGATI E EX OPERAIO TERZO LIVELLO QUALIFICATO)

DECLARATORIA

A fronte della classificazione unica operai-impiegati di sette livelli come normata dal CCNL del 28 giugno 2006 le parti convengono sull'opportunità di rivisitare la declaratoria di cui al cipl del 6 luglio 05, collocando il livello "ex operaio 3° livello qualificato" al quarto livello. Tale rivisitazione è da considerarsi meramente formale, non comportando alcun mutamento nella posizione economico-normativa ad oggi in essere nel profilo in esame.

- appartengono a questo livello i lavoratori che, in attività di ufficio, di assistenza tecnica, di preparazione, lavorazione, produzione e distribuzione svolgono compiti esecutivi di regolazione e controllo degli impianti e delle macchine complesse, di applicazione di procedure o indirizzi operativi di natura tecnico pratica o amministrativa superiori al livello inferiore, che richiedono il possesso di specifiche o polivalenti conoscenze professionali comunque acquisite.

PROFILI

IMPIEGATI:

- personale addetto al telex e/o lavori di stenodattilografia;
- personale addetto ad attività di ufficio che esegua operazioni ricorrenti quali: trascrizioni contabili, emissione di bolle di accompagnamento o documenti equivalenti, ecc...;
- personale addetto di segreteria, con compiti di redazione, corrispondenza, tenuta archivio e schedari, esecuzione di semplici conteggi;
- personale che esegue l'input e l'output di dati tramite il terminale o macchine analoghe senza il coinvolgimento di procedure operative relative al sistema contabile.

OPERAI:

- personale addetto alla preparazione, selezione, timbratura, calibratura, confezione, campionatura semplice o a macchina, chiamata campioni dei prodotti, nonché l'esaurimento delle vinacce, raspi, fecce, frutta ecc.
- personale addetto alle vasche di raffreddamento, alla cottura e all'alimentazione dei contenitori nell'attività di trasformazione dei prodotti ortofrutticoli;
- personale addetto alla raccolta e diradamento produzione ortofrutticola in campagna;

- Q
- personale addetto al conferimento, al ricevimento o alla consegna dei prodotti e delle merci, ai lavori di carico e scarico, alle pulizie al lavaggio, alla disinfestazione anche meccanica, al ricevimento di materiale da incarto e al ricevimento o consegna d'imballaggio;
 - personale addetto a macchine automatiche o semi automatiche anche non in catena, per il riempimento e il confezionamento dei prodotti (es. confezionatrici, etichettatrici, imbottigliatrici, insaccatrici, tappatrici, sterilizzatrici, aggraffatrici, sigillatrici, timbratrici, pallettizzatori, pelatrici, passatrici, inscatolatrici, ecc.);
 - personale addetto al movimento erba medica, all'insaccatura, pesatura, cucitura, accatastamento nei mulini, mangimifici e disidratatori;
 - personale addetto nei reparti alla semplice manutenzione ed in officina a lavori di equivalente impegno.

SETTIMO LIVELLO (SESTO LIVELLO IMPIEGATI ED EX QUARTO LIVELLO OPERAI)

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti conoscenze professionali non particolarmente complesse; i lavoratori che svolgono attività amministrative di natura esecutiva, che non richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

PROFILI

IMPIEGATI

- Personale addetto a mansioni semplici di ufficio;
- personale addetto a mansioni di scritturazione, copia e a lavori semplici di dattilografia;
- personale addetto alla perforazione, centralinisti telefonici, fattorini, ecc..

OPERAI

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono solo mansioni generiche non richiedenti specifici requisiti professionali.

PROFILI

Solo livello parametrico senza profili professionali.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che la revisione della presente classificazione ha carattere meramente formale e che dalla medesima non devono derivare oneri aggiuntivi per le imprese né condizioni economico-normative migliorative o peggiorative rispetto a quelle in essere.

AREA DEI LAVORATORI NON PROFESSIONALIZZATI

Appartengono a quest'area gli operai agricoli che non siano in possesso di specifica qualifica o esperienza lavorativa che li rendano inquadrabili nei livelli superiori. Essi vengono inquadrati in questa area per le prime 51 giornate di effettivo lavoro, anche se prestate in aziende, periodi o anni solari diversi.

B

Art. 13

INDENNITA' DI ALTA PROFESSIONALITA'

L'indennità di alta professionalità non deve essere inferiore ad un importo corrispondente all'otto per cento calcolato sui seguenti elementi:

- a) paga base nazionale mensilmente in essere;
- b) salario integrativo provinciale in essere alla data del primo maggio 1991.

Art. 14

MANSIONI E CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Il lavoratore non acquisisce il diritto al passaggio al livello superiore allorché è chiamato ad effettuare una sostituzione motivata da assenza per malattia infortunio, ferie, astensione obbligatoria o facoltativa per gravidanza o puerperio, richiamo alle armi, aspettativa, malattia professionale.

Art. 15

MERCATO DEL LAVORO

(Convenzioni, Diritto di Precedenza e Riassunzione)

Le parti intendono promuovere e potenziare occasioni di lavoro conseguibili mediante il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze sia dei lavoratori sia delle cooperative d'appartenenza, anche al fine di ricercare le forme più utili per consolidare i livelli occupazionali. A tal fine, le parti ritengono che la Convenzione, come da C.C.N.L., può essere uno strumento per salvaguardare i livelli occupazionali esistenti e per il mantenimento degli organici aziendali.

Inoltre, per il raggiungimento del livello occupazionale, previo apposito accordo, si può verificare la possibilità di un diverso utilizzo degli operai a tempo determinato (O.T.D), anche con la collocazione degli stessi in settori extra agricoli o in imprese associate alle cooperative stesse.

Considerata la valenza strategica delle risorse umane per l'evoluzione del settore le parti riconoscono la necessità di massimizzarne la valorizzazione attraverso strumenti che ne consolidino la qualità e la quantità.

Al fine di evitare la dispersione delle professionalità maturate dagli addetti le aziende, compatibilmente con le specificità stagionali dei settori, si impegnano a garantire la riassunzione, realizzandola nelle forme previste dalle leggi vigenti, di tutto il personale precedentemente assunto e d'individuare all'interno delle singole cooperative l'inquadramento degli OTD in fasce occupazionali.

Le parti convengono di sviluppare ogni anno, a livello di ogni singola cooperativa, un confronto per la verifica e la determinazione delle fasce occupazionali con il coinvolgimento delle RSU/RSA e delle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti.

In caso di assenza per malattia, infortunio, maternità, il lavoratore mantiene il diritto alla riassunzione nella fascia occupazionale e nella mansione posseduta precedentemente.

In caso di mancata riassunzione di un lavoratore nei casi di cui al comma precedente, le parti si impegnano ad incontrarsi allo scopo di dirimere il contenzioso, garantendo ove possibile la riassunzione del lavoratore.

Situazioni straordinarie dovute ad eventi calamitosi, o altri eventi che creano un impatto occupazionale significativo, verranno affrontati attraverso meccanismi concertativi tra le organizzazioni sindacali, quelle datoriali e le aziende.

Q

In caso di crisi occupazionale le parti convengono di valutare il ricorso ad ammortizzatori organizzativi quali possono essere gli accordi di solidarietà, rimodulazione dell'orario di lavoro, ecc.

Art. 16
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le imprese cooperative del settore di riferimento sono sempre più impegnate nel raggiungimento di standard elevati di qualità, sicurezza alimentare, tracciabilità e tutela dell'ambiente. Al fine di poter mantenere una propria competitività sul mercato e posizionarsi su nuove e più ampie aree, sia nazionali sia internazionali, tali condizioni diventano imprescindibili. Per questo, il coinvolgimento di tutte le forze lavoro diviene rilevante.

I lavoratori sono da sempre una risorsa per il buon funzionamento dell'azienda, pertanto è importante:

- il mantenimento degli organici aziendali,
- la formazione e la crescita continua di tutti gli addetti per il raggiungimento di standard di alta qualità.

Il comparto ortofrutticolo e vitivinicolo è spesso soggetto a variazioni economiche dovute ad impreviste congiunture e/o ad imprevedibili calamità di ordine meteorologico.

Per tali motivi, è necessario ricercare una razionalizzazione della gestione degli organici senza venir meno agli impegni di raggiungimento delle fasce occupazionali, delle riassunzioni e dei diritti dei lavoratori.

Secondo quanto disposto dal protocollo 21/9/07 tra Governo e OOSS e Associazioni Datoriali (Riforma della Previdenza Agricola) a partire dal 1/1/2011 le fasce occupazionali da inserire all'atto dell'assunzione sono: 162 gg, 104 gg e 51gg.

A seconda dei modelli organizzativi previsti e relativa distribuzione dell'orario di lavoro ordinario, la gestione delle chiamate del personale a tempo determinato facente parte dell'organico, dovrà avere una programmazione settimanale che tenda ad una attività lavorativa settimanale piena.

I modelli organizzativi (orari, chiamate e turni di lavoro) saranno condivisi con le RSU, RSA e OO.SS. territoriali.

Nei casi di aumento significativo delle prescrizioni derivanti dalle patologie agli arti superiori e al rachide a causa dei movimenti ripetitivi e dei carichi biomeccanici, con finalità preventive è possibile prevedere, in sede aziendale, di concerto con le Rsa, Rsu, Rls e OO.SS., modelli organizzativi diversi dei turni di lavoro, prevedendo, se necessario, un alleggerimento delle presenze, attraverso l'alternanza al lavoro, garantendo comunque le fasce occupazionali ed una media mensile congrua al rispetto delle stesse.

Organici Aziendali - Operai

Le parti convengono, ad ulteriore chiarimento di quanto già stabilito nei contratti e negli accordi precedenti, che gli organici delle cooperative e consorzi ortofrutticoli e vitivinicoli, il cui processo produttivo è prevalentemente unitario e non frazionabile, sono costituiti dai seguenti lavoratori:

- **Operai a Tempo Indeterminato (O.T.I.)** così come stabilito dalla Legge e dal CCNL;
- **Operai a Tempo Determinato (O.T.D.)**, coloro che, in base alle norme di legge sono assunti con tale tipo di rapporto per l'esecuzione di lavoro a breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per sostituzione di operai assenti. A partire

R

dal 1/1/2011 gli O.T.D. saranno inquadrati in fasce occupazionali pari a: 162, 104 o 51 gg. annue ad esclusione di diversi accordi individuali (es. studenti). In relazione alla particolarità del settore a cui si fa riferimento si chiarisce che agli OTD è garantita la possibilità di poter raggiungere la fascia occupazionale dell'anno precedente, all'interno della medesima cooperativa e nell'ambito di tutti gli stabilimenti presenti, salvo particolari condizioni es. eventi metereologici calamitosi o flessioni di mercato etc..

A riguardo le parti concordano sui seguenti punti:

1. per fascia occupazionale si intende il numero di giornate lavorative garantite al lavoratore nell'anno, così come definito all'atto di assunzione del medesimo lavoratore e/o nelle convenzioni stipulate ai sensi del precedente art.16;
2. qualora il lavoratore, nell'anno di competenza, lavori per un numero di giornate superiore a quello della sua fascia occupazionale indicato all'atto di assunzione e/o in convenzione, non acquisisce automaticamente il diritto ad effettuare nell'anno successivo il medesimo numero di giornate lavorate e/o il passaggio alla fascia occupazionale superiore;
3. quanto definito nei precedenti punti 1 e 2, si intende quale interpretazione autentica.

Gli operai a tempo determinato che hanno effettuato presso la stessa azienda - nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione - 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato con la stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Il datore di lavoro, previa accettazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli uffici competenti l'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 17 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per tutto il personale, regolato dal presente contratto è di 39 ore settimanali. L'orario di lavoro potrà essere distribuito nell'arco della settimana su 5 oppure su 6 giornate lavorative, con esclusione della domenica.

La distribuzione dell'orario ordinario di lavoro settimanale nell'ambito dell'azienda e/o dei singoli reparti di lavoro, da sottoporre ad approvazione fra l'azienda e i delegati aziendali sindacali, avverrà utilizzando preferibilmente le seguenti opzioni, fermo restando precedenti diversi regimi all'interno delle singole cooperative:

- a) 8 ore giornaliere dal lunedì al giovedì - 7 ore giornaliere al venerdì ;
- b) 7 ore e 48 minuti giornalieri dal lunedì al venerdì;
- c) 7 ore giornaliere dal lunedì al venerdì - 4 ore giornaliere al sabato;
- d) 6 ore e 30 minuti giornalieri dal lunedì al sabato.

E' demandato a livello aziendale la regolamentazione e la definizione di orari di lavoro e/o turni che consentano l'utilizzo del servizio mensa.

I lavoratori studenti iscritti o frequentanti corsi regolari di studio in scuola d'istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statale, parificata o legalmente riconosciuta, comunque abilitata al rilascio ai titoli di corsi legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario.

La ripartizione dell'orario di lavoro non può avvenire in più di due periodi e deve essere assicurato un intervallo-riposo non inferiore ad un'ora e non superiore a due ore.

In caso di prestazioni lavorative continuative comprese fra le quattro e le sei ore i lavoratori possono usufruire nell'arco della giornata di 15 minuti d'interruzione-sosta retribuita per il riposo ed il ristoro.

In casi di prestazione lavorativa superiore alle 6 ore, i lavoratori possono usufruire, di 30 minuti di interruzione-sosta retribuita per il riposo ed il ristoro.

In base alle disposizioni di leggi vigenti l'orario di lavoro per i fanciulli non può superare le sette ore giornaliere e le 35 settimanali e quello per gli adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. L'orario di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti non può superare senza interruzioni le 4 ore e 30 minuti. In caso contrario, la prestazione lavorativa deve essere interrotta da una sosta retribuita di 30 minuti per il riposo ed il ristoro.

Non sono considerate assenze ai fini del raggiungimento della fascia occupazionale le non disponibilità al turno, se la chiamata è avvenuta la mattina per il pomeriggio e il pomeriggio per la notte.

Regime di flessibilità dell'orario.

Per corrispondere alle esigenze che ricorrono nelle aziende, le parti concordano di introdurre criteri di flessibilità nella gestione dell'orario, estendendo il normale orario di lavoro fino a 44 ore settimanali per un periodo massimo di 18 settimane all'anno da definirsi e gestirsi a livello aziendale. In conseguenza di quanto sopra, le ore eccedenti le 39 ore settimanali saranno retribuite con la sola maggiorazione per lavoro straordinario e verranno recuperate con riposi compensativi retribuiti da godersi successivamente. Le modalità del loro utilizzo ed il periodo entro il quale effettuare i recuperi dovranno essere concordati a livello aziendale tra il datore di lavoro e la rappresentanza sindacale aziendale. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione della flessibilità non prevede prestazioni lavorative nei giorni festivi.

Per quanto riguarda il limite massimo della prestazione lavorativa straordinaria ci si riferisce all'articolo 60 del CCNL vigente: "ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e/o la produzione".

Le parti, qualora vi fosse la necessità da parte dell'azienda di modificare il regime di orario di lavoro in atto anche in relazione alle mutate condizioni organizzative, demandano al confronto aziendale tra azienda, RSU, RSA e OO.SS., la definizione e la regolamentazione dei nuovi regimi di orario di lavoro.

Art. 18 FERIE

Agli impiegati assunti precedentemente alla data del primo gennaio 1980 spetta un periodo di ferie retribuito pari a 30 giornate lavorative (25 nel caso di settimana corta, sabato escluso).

Art. 19 PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE E RECUPERO SCOLASTICO

I permessi retribuiti per recupero scolastico e corsi di formazione professionale saranno concessi agli operai a tempo determinato facenti parti delle fasce occupazionali dei 104.sti e 162.isti, con esclusione della fascia occupazionale dei 51.isti.

Agli operai facenti parte della fascia dei 104.sti saranno concessi permessi retribuiti fino a 25 ore annue, mentre ai 162.isti saranno concessi permessi retribuiti fino a 50 ore annue.

RP

I permessi, nei limiti massimi sopra individuati, debbono essere goduti dagli O.T.D. per singole fasce occupazionali e cioè:

1. Fascia 104.isti: un lavoratore per le aziende che occupano fino a dieci 104.isti ed il 10% per le aziende che occupano oltre dieci 104.isti.;
2. fascia 162.isti : un lavoratore per le aziende che occupano fino a dieci 162.isti ed il 10% per le aziende che occupano oltre dieci 162.isti..

Gli operai a tempo determinato hanno diritto alla retribuzione qualora siano presenti al lavoro al momento in cui i permessi debbono essere usufruiti e per le ore di lavoro effettivamente perdute, fino al limite dell'orario ordinario giornaliero di lavoro.

Il godimento dei permessi dovrà, in ogni caso, tenere conto della salvaguardia del normale funzionamento aziendale.

Permessi per il recupero scolastico

Il diritto al godimento di permessi retribuiti per corsi di recupero scolastico è esteso anche ai lavoratori O.T.D. così come previsto dal CCNL art.32 e in ogni azienda il numero dei lavoratori che può beneficiare dei permessi per partecipare ai corsi non potrà superare nello stesso momento il numero di uno per quelle aziende che hanno da 4 a 10 dipendenti, numero due per quelle aziende che hanno da 11 a 50 dipendenti ed il 10 % nel caso di aziende con più di 50 unità.

Quanto sopra, concordato sarà esteso anche ai lavoratori stranieri per la partecipazione a corsi specifici istituiti da enti pubblici o legalmente riconosciuti per la scolarizzazione e per l'apprendimento della lingua italiana.

Permessi per la formazione professionale

Al lavoratore a tempo indeterminato che frequenta corsi di formazione e d'aggiornamento professionale d'interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua ai sensi dell'art. 6 della Lg. 53/00, è concesso un permesso retribuito per il periodo strettamente necessario alla partecipazione del corso. Per quanto sopra, è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco del triennio con facoltà di utilizzarle in un solo anno.

Tale opportunità è estesa, ad ogni effetto, anche ai lavoratori a tempo determinato, salvo che le ore siano svolte nei giorni effettivamente lavorati.

Il numero dei lavoratori a tempo determinato di ogni singola azienda che possono usufruire del permesso retribuito sarà pari ad due ogni 100 unità o frazione.

Per quanto riguarda la modalità di richiesta alla domanda e al diritto del congedo formativo, si applicherà quanto disposto nel CCNL ex art. 31.

NOTA VERBALE

Come indicato nell'art 17 le fasce occupazionali verranno aggiornate a partire dall'1/1/2011 e in relazione a ciò verranno riproporzionate le ore di formazione.

**Art. 20
RECUPERI**

Le giornate di assenza per assistenza dei familiari previsti dalla Legge 104/92 ex art. 33 così come per la donazione del sangue e del midollo osseo saranno recuperati all'interno del mese in corso e, comunque, entro il mese successivo all'accadimento o alla donazione. Tali recuperi dovranno avvenire entro e non oltre il 31/12 dell'anno di fruizione.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document:

- Top right: RP
- Left margin: A large handwritten mark resembling a stylized 'P' or 'B'.
- Right margin: Several large, overlapping handwritten signatures.
- Bottom left: A series of handwritten initials and signatures, including 'AP', 'pi', and others.
- Bottom right: A large handwritten signature and the number '183'.

R

I periodi di assenza per malattia e/o infortunio sul lavoro saranno recuperati nell'ambito dell'anno solare ai fini del raggiungimento della fascia occupazionale, fermo restando la capienza disponibile.

Art. 21
TERZIARIZZAZIONE

Premesso il rispetto delle norme di legge in materia di appalto e facendo anche riferimento alle disposizioni normative che determinano le attività che possono essere terziarizzate, individuandole come quelle accessorie, si ribadisce che l'azienda avrà cura di far sì che l'appaltatore rispetti gli obblighi contrattuali in materia assicurativa, previdenziale, di sicurezza e d'igiene sul lavoro.

Si precisa, inoltre, che le cooperative forniranno informazioni alle RSU/RSA e/o alle OO.SS. in qualsiasi caso di terziarizzazioni di attività.

Art. 22
TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Ai lavoratori a tempo indeterminato spettano in relazione all'attività lavorativa prestata nel corso dell'anno, una tredicesima e quattordicesima mensilità le quali saranno corrisposte unitamente alle retribuzioni del mese rispettivamente di dicembre e di giugno ed in misura pari all'ammontare delle mensilità ordinarie medesime, salvaguardando le diverse tempistiche relative alla quattordicesima in uso nelle aziende.

Nel caso in cui durante l'anno si siano verificate sospensioni del rapporto di lavoro dovute a malattia, astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, fermo restando che tali periodi saranno utilmente computabili ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive, il datore di lavoro integrerà agli impiegati ed agli operai a tempo indeterminato gli importi erogati dagli istituti ed enti assistenziali fino a raggiungere il 100% del normale importo netto di 13° e 14° mensilità.

Art. 23
NORME DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINA AZIENDALE

I rapporti ed i comportamenti nel luogo di lavoro dovranno sempre essere improntati alla reciproca correttezza allo spirito di collaborazione ed al rispetto della dignità della persona.

Il lavoratore è tenuto alla osservanza del regolamento aziendale e delle disposizioni fornitegli dalla direzione, dai coordinatori o responsabili di reparto o di settore e comunque dai superiori.

In particolare il lavoratore deve assicurare:

- a) il rispetto dell'orario di lavoro;
- b) l'osservanza di disposizioni ed istruzioni impartitegli;
- c) la cura dei locali, macchinari e strumenti in cui e con cui esplica l'attività lavorativa; d) il rispetto del segreto aziendale e l'impegno a non svolgere attività concorrenziali o dannose con quelle della cooperativa;
- e) il rispetto e l'osservanza delle norme in materia di igiene e di prevenzione antinfortunistica, nonché del regolamento igienico sanitario aziendale.

A fronte delle mancanze del lavoratore, l'azienda potrà a seconda della gravità delle stesse e

dell'eventuale recidività, adottare a suo carico i seguenti provvedimenti disciplinari:

- ammonizione verbale o scritta;
- multa fino ad un importo equivalente a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 38 del CCNL.

L'adozione dei provvedimenti disciplinari sarà effettuata nel rispetto delle norme previste dall'art. 7 della legge 20/05/1970 N. 300 "Statuto dei diritti dei lavoratori".

Art. 24 ALLOGGIO IN AZIENDA

Ai lavoratori ai quali l'azienda richiede la residenza nel luogo di lavoro o comunque in luogo funzionale alla natura del servizio da svolgere (custodia o altri servizi) saranno concessi gratuitamente l'alloggio e gli eventuali accessori ad esempio, garage e/o cantina.

La fruizione dell'alloggio in azienda durante il periodo di prova non ne condiziona in alcun modo l'esito e qualora il rapporto di lavoro venga risolto durante tale periodo o al termine di esso il lavoratore dovrà garantire al datore di lavoro l'immediato rilascio dell'alloggio e dei suoi accessori.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo il lavoratore conserverà il diritto di usufruire dell'alloggio per un mese dalla data di cessazione del rapporto.

In caso di dimissioni per giusta causa il lavoratore conserverà il diritto di usufruire dell'alloggio per 2 mesi dalla data di cessazione del rapporto. In caso di morte del lavoratore i familiari conviventi conservano per 6 mesi il diritto di usufruire dell'alloggio e annessi; in tal caso è possibile trasformare, d'intesa tra le parti, in adeguato compenso tale diritto qualora la cooperativa necessiti dell'alloggio per garantire la continuità dell'attività.

Art. 25 PERIODO DI PROVA IMPIEGATI

La malattia o l'infortunio sul lavoro insorti durante il periodo di prova ne sospendono i termini e l'efficacia per un periodo massimo di 45 giorni; trascorso tale periodo, qualora l'assenza si protragga ulteriormente, entrambe le parti potranno risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva.

Art. 26 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO IMPIEGATI

Si considera: lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario giornaliero di lavoro così come definito all'Art. 18 del presente accordo.

In aggiunta alle percentuali di maggiorazione stabilite dall'art. 46 del C.C.N.L. vengono definite le seguenti ulteriori percentuali:

lavoro straordinario notturno	55%
lavoro straordinario notturno festivo	65%
lavoro straordinario notturno di sabato	65%
lavoro in turni avvicendati (turni che coprono l'intero arco delle 24 ore)	
a) ore notturne	25%
b) ore diurne	6%

Resta inteso che per le ore lavorate dalle 22 alle 6, non comprese in turni che coprono l'intero arco delle 24 ore, si applicano le maggiorazioni previste per il lavoro notturno.

Le percentuali di maggiorazione definite dal CCNL e dal presente articolo si applicano sui seguenti elementi della retribuzione:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- retribuzione integrativa provinciale;
- aumenti periodici di anzianità;
- elemento distinto della retribuzione (EDR) derivante dall'applicazione dell'art. 22 del 1° CCRL.

All'impiegato chiamato per prestazioni eccezionali in giorno non lavorativo e festivo o di riposo, escludendo il personale che alloggia presso l'azienda, spetta la corresponsione delle ore effettivamente compiute e relative maggiorazioni con un minimo di due ore e mezza, anche se non effettuate.

Qualora le prestazioni superino le tre ore e mezza, all'impiegato dovrà essere corrisposta la retribuzione dell'intera giornata.

Art. 27

RETRIBUZIONI INTEGRATIVA PROVINCIALE

I minimi nazionali di stipendio base mensile previsti dal CCNL, sono applicati con riferimento ai precedenti livelli di inquadramento nel seguente modo:

C.C.N.L.	Livello 1	C.C.R.L.	Livello 1 A
	Livello 1	C.C.R.L.	Livello 1 B
	Livello 1	C.C.R.L.	Livello 1 C
	Livello 2	C.C.R.L.	Livello 2 A
	Livello 3	C.C.R.L.	Livello 3 A
	Livello 4	C.C.R.L.	Livello 4 A
	Livello 6	C.C.R.L.	Livello 5 A
	Livello 7	C.C.R.L.	Livello 6 A

A decorrere dal 1° maggio 1991, l'importo dello stipendio integrativo provinciale è il seguente:

LIVELLO	Euro Mensili
LIVELLO 1 ex 1 A CCRL	249,96
LIVELLO 1 ex 1 B CCRL	188,31
LIVELLO 1 ex 1 C CCRL	128,49
LIVELLO 2 ex 2 CCRL	128,22
LIVELLO 3 ex 3 CCRL	131,11
LIVELLO 4 ex 4 CCRL	80,21
LIVELLO 6 ex 5 CCRL	63,05
LIVELLO 7 ex 6 CCRL	51,39

Gli impiegati inquadrati nel terzo livello, assunti anteriormente al primo gennaio 1980, mantengono un EDR ad personam di euro 7,46 mensili. Per gli impiegati assunti anteriormente al gennaio 1980, le maggiorazioni di stipendio eventualmente esistenti alla data odierna, erogate ai sensi dei verbali di recepimento dei precedenti CCRL, vengono mantenute ad personam congelate in cifra fissa ai valori in essere. Le retribuzioni vanno liquidate entro i 10 giorni successivi dalla fine del periodo di paga cui si riferiscono.

Art. 28 SCATTI DI ANZIANITA'

A far data dal 1 gennaio 1995 gli aumenti periodici di anzianità di tutti gli impiegati sono determinati nel numero massimo di 12. Gli aumenti maturati a decorrere dal gennaio 1995 sono determinati nelle seguenti misure:

LIVELLO	Euro mensili
1 EX 1 A CCRL	33,053
1 EX 1 B CCRL	33,053
1 EX 1 C CCRL	33,053
2 EX 2 A CCRL	29,43
3 EX 3 A CCRL	26,85
4 EX 4 A CCRL	24,78
5 EX 5 A CCRL	23,75
6 EX 6 A CCRL	22,20

Le somme anzi dette sono frazionabili ad ora o giornata secondo le norme sulla retribuzione previste dal CCNL. In caso di passaggio al livello superiore, l'impiegato conserverà il numero degli aumenti periodici già maturati ed avrà diritto alla loro rivalutazione secondo l'importo previsto per il nuovo livello di inquadramento. In tal caso lo stesso impiegato avrà diritto agli eventuali ulteriori aumenti di anzianità, sino al raggiungimento del numero massimo maturabile come sopra stabilito. Gli impiegati assunti dal 1 gennaio 1980 al 31 dicembre 1980 maturano il 6° scatto a far data dal 1 aprile 1995. Gli impiegati assunti successivamente al 31 dicembre 1980 che abbiano già maturato il 5° scatto e sia trascorso almeno un biennio maturano il 6° scatto al 1 luglio 1995, gli altri alla scadenza naturale del loro biennio, che comunque non potrà essere prima

2
della sopra menzionata data. La maturazione del 7° scatto decorrerà dopo un biennio dal riconoscimento del 6°.

Art. 29
MALATTIA E INFORTUNIO IMPIEGATI

A - INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Agli impiegati assunti a tempo indeterminato, colpiti da infortunio sul lavoro o da malattia professionale riconosciuta, il datore di lavoro conserverà il posto di lavoro fino a guarigione clinica e corrisponderà un trattamento economico per tutta la durata dell'evento e fino ad un massimo di 12 mesi, che, unitamente alle indennità erogate dagli istituti previdenziali, permetta al lavoratore di raggiungere il 100 % della ordinaria retribuzione netta.

Il trattamento economico spettante all'impiegato per la parte dovuta dall'ENPAIA è anticipato dal datore di lavoro.

Quest'ultimo riscuoterà dal lavoratore quanto l'ente gli avrà erogato e avrà diritto di rivalsa sulle spettanze dovutegli in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora all'impiegato sia derivata dall'infortunio sul lavoro una invalidità totale permanente al lavoro, allo stesso sarà conservato il posto fino alla data di riconoscimento dello stato di invalidità permanente.

L'impiegato avrà però diritto al trattamento economico solamente per i periodi previsti dal presente articolo, nonché alla liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che non concorre a determinare il trattamento di fine rapporto.

Agli impiegati assunti a tempo determinato, colpiti da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, il datore di lavoro garantirà gli stessi trattamenti di cui ai commi precedenti, nei limiti temporali previsti per la conservazione del posto di lavoro e cioè fino alla data originariamente prevista di scadenza del contratto a tempo determinato.

B - MALATTIE

Agli impiegati assunti a tempo indeterminato, colpiti da malattia o da infortunio non sul lavoro, il datore di lavoro conserverà il posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi e corrisponderà il seguente trattamento economico:

Anzianità di servizio	100% ordinaria	50% ordinaria
	retribuzione fino a mesi	
inferiore a 5 anni	6	0
da 5a 10 anni	6	4
oltre 10 anni	6	6

Agli effetti del trattamento economico sopra previsto, i periodi di assenza si sommano quando si verificano nell'arco di tempo di 12 mesi; mentre non si calcolano nella sommatoria i periodi di assenza verificatesi anteriormente ai 12 mesi considerati.

Agli impiegati assunti a tempo determinato, colpiti da malattia o da infortunio non sul lavoro, il datore di lavoro garantirà gli stessi trattamenti di cui ai commi precedenti, nei limiti temporali previsti per la conservazione del posto di lavoro e cioè fino alla data originariamente prevista di scadenza del contratto a tempo determinato.

C - NORME COMUNI

L'assenza dal lavoro per i casi indicati nei due precedenti punti deve essere comunicata al datore di lavoro entro 24 ore e l'impiegato dovrà, inoltre, trasmettere la documentazione probatoria nei termini di legge.

Nel caso di inadempienza, salvo che non sussista un giustificato impedimento, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.

Si applicano le disposizioni previste dalla legislazione vigente in materia di visite fiscali di controllo dello stato di salute e di decadenza dal trattamento economico a carico del datore di lavoro.

Costituisce inadempimento contrattuale l'aver impedito, senza valida ragione, il controllo dello stato di salute nonché lo svolgimento di attività lavorativa, anche a titolo gratuito, durante l'assenza dal lavoro.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di assenza deve essere comunicato al datore di lavoro. Trascorso il periodo di conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, avendo in tal caso l'impiegato diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che non concorre a determinare il trattamento di fine rapporto.

ART. 30

PERIODO DI PROVA OPERAI

La malattia o l'infortunio insorti durante il periodo di prova ne sospendono i termini e l'efficacia per un periodo massimo di 45 giorni. Trascorso tale periodo, qualora l'assenza si protragga ulteriormente, entrambe le parti potranno risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva.

Art. 31

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario ordinario giornaliero di lavoro così come definito all'Art. 18 del presente accordo.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

Lavoro straordinario dal lunedì al venerdì compreso	25%
Lavoro straordinario di sabato	30%
Lavoro festivo	40%
Lavoro notturno	50%
Lavoro notturno festivo	65%
Lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro straordinario notturno	55%
Lavoro straordinario notturno di sabato	65%
Lavoro straordinario notturno festivo	65%

Lavoro in turni avvicendati (turni che coprono l'intero arco delle 24 ore).

a) ore notturne 25%

b) ore diurne 6%

Resta inteso che per le ore lavorate dalle 22 alle 6, non comprese in turni che coprono l'intero arco delle 24 ore, si applicano le maggiorazioni previste per il lavoro notturno.

Le percentuali previste dal presente articolo si applicano sui seguenti elementi della retribuzione:

PER GLI OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

- Paga Base;
- Indennità di contingenza;
- Retribuzione Integrativa Provinciale;
- Aumenti periodici di anzianità.

PER GLI OPERAI A TEMPO DETERMINATO

- Paga Base;
- Indennità di contingenza;
- Retribuzione integrativa provinciale.

Resta inteso che si aggiungerà la quota oraria prevista per il Terzo elemento.

Al dipendente chiamato per prestazioni eccezionali in giorno non lavorativo e festivo o di riposo, escludendo il personale che alloggia presso l'azienda, spetta la corresponsione delle ore effettivamente compiute e relative maggiorazioni con un minimo di due ore e mezza, anche se non effettuate. Qualora le prestazioni superino le tre ore e mezza, al lavoratore dovrà essere corrisposta la retribuzione dell'intera giornata.

Il lavoro straordinario a carattere eccezionale e dovrà essere richiesto dalla Cooperativa solo nei casi di evidente necessità e per la cui mancata esecuzione venga pregiudicata la produzione. Pertanto le Cooperative si impegnano a contenere il lavoro straordinario, festivo etc. mediante organici e una organizzazione della produzione e del lavoro adeguati a tal fine. Le Cooperative forniranno, a richiesta dei Delegati Aziendali Sindacali, la situazione delle prestazioni straordinarie, festive etc. delle maestranze in tutti i casi prevedibili di una attività di programmazione e di prestazione straordinarie, concordandone le modalità di effettuazione con i RSU/RSA.

Il lavoro straordinario individuale non potrà superare le 130 ore annue.

Art. 32 RETRIBUZIONE INTEGRATIVA PROVINCIALE

I minimi nazionali di paga base mensile previsti dal C.C.N.L., sono applicate con riferimento ai precedenti livelli di inquadramento nel seguente modo:

CCNL	LIVELLO 3 (EX 1 SUPER ED EX 1)	CCRL	LIVELLO 3 B
CCNL	LIVELLO 4 (EX 2°)	CCRL	LIVELLO 5 B
CCNL	LIVELLO 5 (Q. SUPER)		
CCNL	LIVELLO 6 (EX 3°)		LIVELLO 6 B
CCNL	LIVELLO 7 (EX 4°)		
NON PROF			

Agli operai appartenenti all'area dei lavoratori non professionalizzati si applica la normativa contrattuale prevista dal presente accordo e a decorrere dal maggio 1991 il minimo nazionale di paga base mensile è pari a euro 169,40.

L'importo della retribuzione integrativa provinciale è il seguente:

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO

LIVELLO 3 (EX 1 SUPER) EX 3 B CCRL	Euro MENSILI	71,79
LIVELLO 3 (EX 1 SUPER) EX 4 B CCRL	Euro MENSILI	33,66
LIVELLO 4 (EX 2) EX 5 B CCRL	Euro MENSILI	21,57
QUALIFICATO SUPER	Euro MENSILI	36,13
LIVELLO 6 (EX 3) EX 6 B CCRL	Euro MENSILI	23,32
EX NEO ASSUNTI CCRL	Euro MENSILI	36,08

Gli importi sopra determinati sono comprensivi di quanto precedentemente erogato a titolo di EDR ai livelli 4B, 5B e 6B del CCRL.

OPERAI A TEMPO DETERMINATO

LIVELLO 3 (EX 1 SUPER) EX 3 B CCRL	Euro ORARI	0,42
LIVELLO 3 (EX 1) EX 4 B CCRL	Euro ORARI	0,19
LIVELLO 4 (EX 2) EX 5 B CCRL	Euro ORARI	0,12
QUALIFICATO SUPER	Euro ORARI	0,21
LIVELLO 6 (EX 3) EX 6 B CCRL	Euro ORARI	0,13
EX NEO ASSUNTI CCRL	Euro ORARI	0,21

AREA OPERAI AGRICOLI NON PROFESSIONALIZZATI

Euro 0,21 orarie per i lavoratori già occupati antecedentemente al 17 Luglio 1991.

Per gli operai a tempo indeterminato, assunti anteriormente al 1° Gennaio 1980, le maggiorazioni di salario eventualmente esistenti alla data odierna, erogate ai sensi dei verbali di recepimento dei preesistenti CCRL, vengono mantenute ad personam congelate in cifra fissa ai valori in essere da valersi sui seguenti istituti contrattuali: Tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, festività ed T. F. R..

Le retribuzioni vanno liquidate entro i 10 giorni successivi dalla fine del periodo di paga cui si riferiscono.

(Handwritten mark)

**Art. 33
SCATTI DI ANZIANITA'**

L'importo degli scatti di anzianità è determinato nelle seguenti misure:

1. gli aumenti maturati precedentemente al gennaio 1983 sono determinati negli importi calcolati dal datore di lavoro ai sensi dei verbali di recepimento dei preesistenti CCRL.
2. gli aumenti maturati a decorrere dal 1° gennaio 1983

LIVELLO	Euro MENSILI
LIVELLO 3 (EX 1 SUPER) EX 3 B CCRL	22,41
LIVELLO 3 (EX 1) EX 4 B CCRL	21,80
LIVELLO 4 (EX 2) EX 5 B CCRL	21,18
QUALIFICATO SUPER	20,77
LIVELLO 6 (EX 3) EX 6 B CCRL	20,35
EX NEO ASSUNTI CCRL	19,37

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

**Art. 34
MALATTIA E INFORTUNIO**

A - INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Ai lavoratori a tempo indeterminato, colpiti da infortunio o da malattia professionale, la Cooperativa conserverà il posto fino a guarigione clinica e corrisponderà un trattamento economico integrativo, per tutta la durata dell'evento e fino ad un massimo di dodici mesi, delle indennità erogate dagli istituti previdenziali e dalla Cassa Extra Legem, in modo da garantire al lavoratore il 100% della ordinaria retribuzione netta.

(Handwritten signature)

B - MALATTIA

Ai lavoratori a tempo indeterminato colpiti da malattia, la Cooperativa conserverà il posto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi e corrisponderà un trattamento economico integrativo, per tutta la durata dell'evento e fino ad un massimo di 180 giornate, delle indennità erogate dagli istituti previdenziali e dalla Cassa Extra Legem, in modo da garantire al lavoratore di raggiungere il 100% della ordinaria retribuzione netta.

Al termine del periodo di malattia, l'OTD che comunica alla cooperativa la propria disponibilità e idoneità, potrà essere richiamato immediatamente al lavoro.

(Handwritten signature)

C - NORME COMUNI

Il trattamento economico spettante all'operaio per la parte dovuta dagli Istituti Previdenziali e dalla Cassa Extra Legem è anticipato dal Datore di Lavoro e questi avrà diritto di riscuotere dal lavoratore quanto gli Enti gli avranno erogato ed avrà rivalsa sulle spettanze dovutegli in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori dovranno trasmettere alla Cooperative nei termini di Legge la necessaria documentazione.

(Handwritten mark)

(Handwritten signatures and marks)

L'assenza per malattia e Infortunio non sul lavoro deve essere comunicata alla Cooperativa entro 24 ore salvo i casi di giustificato impedimento.

Nel caso di inadempienza, salvo che non sussista un giustificato impedimento, il lavoratore sarà considerato assente ingiustificato.

Si applicano le disposizioni previste dalla legislazione vigente in materia di visite fiscali, di controllo dello stato di salute e di decadenza dal trattamento economico a carico del datore di lavoro.

Trascorso il periodo di conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto, avendo, in tal caso l'operaio diritto alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

NOTA AGLI ARTT. 19 BIS E 25 BIS

Le parti convengono di modificare l'assetto delle tabelle retributive in modo da evidenziare separatamente gli elementi della retribuzione nazionale e quelli della retribuzione integrativa settoriale, sia per quanto riguarda la paga base che l'indennità di contingenza; ciò per distinguere quanto può essere oggetto di modifica ai diversi livelli di contrattazione.

CCNL		CIPL	
Paga base	Contingenza	Integrativo Settoriale	ex Contingenza

Art. 35 TRASFERTE

Si considera in trasferta, il lavoratore comandato a prestare la propria attività lavorativa temporaneamente, al di fuori del luogo o stabilimento d'assunzione.

Ai suddetti, sarà riconosciuto un rimborso a piè di lista, dietro presentazione delle relative ricevute, per viaggio, vitto e pernottamento.

Qualora il lavoratore, previa autorizzazione aziendale, utilizzi il mezzo proprio, quest'ultimo usufruirà di un'indennità chilometrica sulla base delle tariffe in uso dell'azienda medesima.

Per quanto concerne il tempo impiegato per i trasferimenti, esso è considerato e trattato, a tutti gli effetti, come orario di lavoro.

Restano salvaguardate eventuali condizioni di miglior favore derivanti da accordi aziendali e/o individuali preesistenti.

Art. 36 SALARIO VARIABILE

- richiamato il contratto integrativo interaziendale per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli delle province di Forlì-Cesena e Rimini firmato in data 29 aprile 1998 e del 15 febbraio 2002;

- richiamato il CCNL di lavoro per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;

- ai sensi dell'art 1 comma 67 della L.247/07;

6

Al fine di realizzare un premio annuale, variabile e sistematicamente correlato ai risultati conseguiti mediante la realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivi:

- Redditività;
- Produttività;

le parti convengono di determinare, il PREMIO VARIABILE PER OBIETTIVI che potrà essere riconosciuto annualmente tenendo conto dell'andamento del settore ed al quale sia applicabile il regime contributivo previsto dall'art 1 commi 67-70 della L. 24 dicembre 2007 n.247 e dal Decreto Legge n. 50/2017, in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, come sistema di incentivazione aziendale sulla base del seguente accordo.

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

Il sistema d'incentivazione definisce il meccanismo di determinazione e di erogazione della parte variabile della retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi prefissati attraverso la compilazione di apposite schede aziendali per singoli obiettivi.

Gli obiettivi sono definiti dal presente accordo interaziendale e valgono per la sua intera durata.

Al raggiungimento degli obiettivi di liquidato ai soci, redditività e produttività, il premio viene determinato come dalle seguenti tabelle; al conseguimento di un qualsiasi obiettivo programmato del salario variabile.

Anno 2017	Minimo	Medio	Massimo
Redditività	+ 105,00	+ 155,00	+ 210,00
Produttività	+ 110,00	+ 160,00	+ 215,00
TOTALE	+ 215,00	+ 315,00	+ 425,00

Anno 2018	Minimo	Medio	Massimo
Redditività	+ 105,00	+ 155,00	+ 210,00
Produttività	+ 110,00	+ 160,00	+ 215,00
TOTALE	+ 215,00	+ 315,00	+ 425,00

Anno 2019	Minimo	Medio	Massimo
Redditività	+ 105,00	+ 155,00	+ 210,00
Produttività	+ 110,00	+ 160,00	+ 215,00
TOTALE	+ 215,00	+ 315,00	+ 425,00

Anno 2020	Minimo	Medio	Massimo
Redditività	+ 105,00	+ 155,00	+ 210,00
Produttività	+ 110,00	+ 160,00	+ 215,00
TOTALE	+ 215,00	+ 315,00	+ 425,00

E

Art. 37
MODALITA' DI CALCOLO

Parametri

I parametri che concorreranno all'erogazione di tale premio avranno un'incidenza quantificata in:

- Redditività
- Produttività

Ogni parametro concorrerà autonomamente, alla maturazione del premio.

Media Storica

Dal confronto dei dati dell'anno di riferimento con la media storica, si ottiene l'indice per calcolare il relativo premio economico.

Per media storica si intende la media aritmetica dei dati riferiti ai parametri individuati nel triennio precedente l'anno di riferimento.

TRIENNIO	ANNO DI RIFERIMENTO
01/14-02/15-03/16	2017/2018
01/15-02/16-03/17	2018/2019
01/16-02/17-03/18	2019/2020
01/17-02/18-03/19	2020/2021

Parametro Redditività

Dato dal: "*valore della produzione* (al netto di altri ricavi e proventi di cui al punto 5 quadro A del bilancio CE) meno *costi della produzione* (al netto degli ammortamenti di cui al punto 10 ed accantonamenti di cui ai punti 12 e 13 quadro B del bilancio CE)".

Quindi si prenderà a riferimento il risultato di tale scostamento fra l'anno in corso (y) e la media dei dati storici di bilancio del triennio precedente (x) con la seguente griglia di riferimento:

- Da 0,00 al 3 di x = risultato minimo (R);
- Da 3,01 al 8 di x = risultato medio (R);
- Oltre al 8 di x = risultato massimo (R);

	1° anno	2° anno	3° anno	media	Anno di riferimento	Scostamento
Valore della produzione (tot A bilancio CE)	A'	A''	A'''		E	
Altri ricavi e proventi	B'	B''	B'''		F	
Costo della produzione (tot. B bilancio CE)	C'	C''	C'''		G	
Rischi/ acc.ti, amm.ti	D'	D''	D'''		H	
				X	Y	(R)

Formule per la determinazione del parametro:

$$X = [(A' + A'' + A''')/3 - (B' + B'' + B''')/3] - [(C' + C'' + C''')/3 - (D' + D'' + D''')/3]$$

$$Y = (E - F) - (G - H)$$

$$R = (Y - X)/X * 100 \quad (\text{scostamento in percentuale fra anno di riferimento e la media storica}).$$

Parametro Produttività

Detto parametro è il risultato del rapporto tra fatturato complessivo annuale (desumibile dalla denuncia IVA) e le ore di effettivo lavoro. Tale risultato (y) verrà raffrontato con la media storica dell'ultimo triennio di produzione (x) in base alla seguente griglia di riferimento:

Da 0,00 a 5 di x = risultato minimo (P);

Da 5,01 a 13 di x = risultato medio (P);

Oltre al 13 di x = risultato massimo (P).

	1° anno	2° anno	3° anno	media	Anno di riferimento	%
Fatturato prodotti e servizi	A'	A''	A'''		C	
Ore effettivamente lavorate	B'	B''	B'''		D	
				X	Y	(P)

Formule per la determinazione del parametro:

$$X = (A' + A'' + A''')/3 : (B' + B'' + B''')/3$$

$$Y = C/D$$

$P = (Y - X)/X * 100$ percentuale di variazione fra anno di riferimento e la media storica

Risultato da 0,00 al 3 di F = risultato minimo

Risultato da 3,01 al 5 di F = risultato medio

Oltre il 5 di F = risultato massimo

Art. 38

LAVORATORI INTERESSATI E PARAMETRI

L'importo del salario variabile come definito all'art 36 è riferito al Parametro 124 (sesto livello ex operai qualificati terzo livello e impiegati sesto livello ex 5° livello) e saranno applicati ai lavoratori interessati utilizzando il criterio della riparametrazione abbinata alla qualifica in possesso dei dipendenti, sulla base delle qualifiche e dei parametri previsti dal Contratto Integrativo Interaziendale Agricolo del 29 aprile 1998 vigente, ed in proporzione ai mesi di lavoro effettivamente svolti nell'anno (si intende mese intero o frazioni superiori a 15 gg. di calendario) e per il part-time in base all'orario concordato.

Per gli O.T.D. sarà proporzionato alle giornate denunciate all' I.N.P.S. utilizzando il coefficiente 270 per trasformare il premio annuo in premio giornaliero.

Il premio sarà erogato a tutti i lavoratori che assunti per la prima volta, in assoluto, in azienda, hanno prestato almeno 30 giornate nel corso dell'anno.

Per impiegati a tempo determinato ed indeterminato e gli operai a tempo indeterminato non sono considerate assenze:

a) le ferie, b) la malattia, c) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, d) i permessi sindacali, e) i permessi per festività soppresse, f) i permessi per riduzione di orario, g) i permessi

per donatori di sangue, h) la formazione professionale, i) i recuperi compensativi per lo straordinario, l) l'astensione obbligatoria per maternità.

Per gli O.T.D non sono considerate assenze, fino al limite del raggiungimento delle fasce di appartenenza dell'anno precedente, (dal 01/01 al 31/12):

a) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, b) la malattia, c) i permessi sindacali, d) i permessi per i donatori di sangue, e) la formazione professionale, f) l'astensione obbligatoria per maternità.

Art. 39
EROGAZIONE DEI PREMI

Il pagamento del premio avverrà in una unica soluzione entro il 10 di maggio e comunque entro e non oltre un mese dall'approvazione del bilancio.

Art. 40
NUOVE ATTIVITA'

Per quanto riguarda le Cooperative di nuova costituzione la frazione dell'anno di inizio attività NON COSTITUISCE dato storico. L'anno di riferimento per il calcolo del premio è l'anno successivo al primo anno intero (dal 01.01 al 31.12) di attività.

Art. 41
AMBITO DI APPLICAZIONE E DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Il presente accordo e le modalità di definizione del premio annuo sono riferite al territorio in cui si applica il contratto integrativo menzionato.

Le parti firmatarie si danno atto che la regolamentazione del premio di risultato contenuta nel presente contratto risponde ai criteri definiti dal Decreto Interministeriale del 25/03/2016 e successive modifiche ed integrazioni.

Ferma restando la comune responsabilità delle parti in ordine a tale rispondenza, il deposito sarà effettuato nelle forme di legge da una delle parti firmatarie.

Art. 42
DESTINATARI

I lavoratori interessati sono gli impiegati, i quadri e gli operai, a tempo indeterminato e determinato, dipendenti delle cooperative ortofrutticole e vitivinicole e delle aziende che applicano il medesimo contratto.

Art. 43
DECORRENZA e DURATA

Il presente accordo interaziendale ha validità dal 01/01/2017 al 31/12/2020.

8

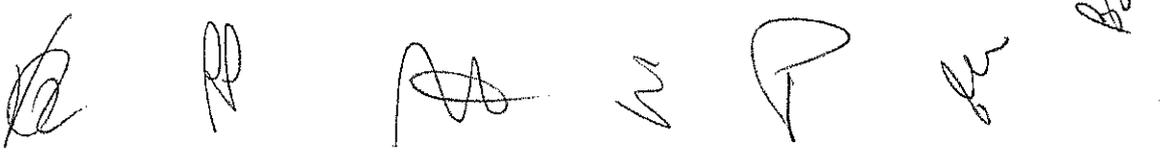
INDICE

Parte Generale

- Art. 1 – **Struttura contrattuale**
- Art. 2 – **Diritto d'informazione e confronto**
- Art. 2/bis -- **Standard di Impresa etica**
- Art. 3 – **Osservatorio territoriale**
- Art. 4 – **Ambiente, salute e sicurezza sul lavoro**
- Art. 5 – **Diritti individuali e pari opportunità**
- Art. 6 – **Lavoratori stranieri**
- Art. 7 – **Diritti sindacali**
- Art. 8 – **Contributo di assistenza contrattuale**

Parte Comune

- Art. 9 -- **Cassa integrazione extra legem**
- Art. 10-- **Mezzi di trasporto**
- Art. 11 – **Mense**
- Art. 12 – **Classificazione**
- Art. 13 – **Indennità di alta professionalità**
- Art. 14 – **Mansioni e cambiamenti di qualifica**
- Art. 15 – **Mercato del lavoro**
- Art. 16 – **Organizzazione di lavoro**
- Art. 17 – **Orario di lavoro**
- Art. 18 – **Ferie**
- Art. 19 – **Permessi per la formazione professionale e recupero scolastico**
- Art. 20 – **Recuperi**
- Art. 21 -- **Terziarizzazione**
- Art. 22 – **Tredicesima e quattordicesima mensilità**
- Art. 23 – **Norme di comportamento e disciplina aziendale**
- Art. 24 – **Alloggio in azienda**
- Art. 25 – **Periodo di prova impiegati**
- Art. 26 – **Lavoro straordinario, festivo , notturno impiegati**
- Art. 27 – **Retribuzione integrativa provinciale**
- Art. 28 – **Scatti di anzianità**



9

Art. 29 - Malattia e infortunio impiegati

Art. 30 - Periodo di prova operai

Art. 31 - Lavoro straordinario , festivo , notturno operai

Art. 32 - Retribuzione integrativa provinciale

Art. 33 - Scatti di anzianità

Art. 34 - Malattia ed infortunio

Art. 35 - Trasferte

Parte Economica

Art. 36 - Salario variabile

Art. 37 - Modalità di calcolo

Art. 38 - Lavoratori interessati e parametri

Art. 39 - Erogazione dei premi

Art. 40 - Nuove attività

Art. 41 - Ambito di applicazione e dichiarazione delle parti

Art. 42 - Destinatari

Art. 43 - Decorrenza e durata

ALLEGATI

Allegato 1: Ipotesi di accordo del 02/08/2017

Allegato 2: Tabelle retributive

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

FIRME

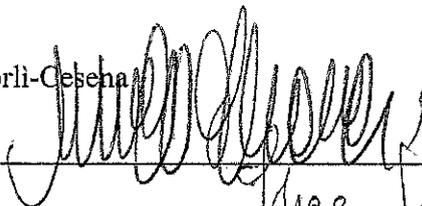
AGCI di Forlì-Cesena

Valter Rusticali

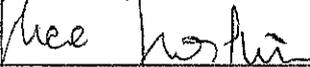


CONFCOOPERATIVE di Forlì-Cesena

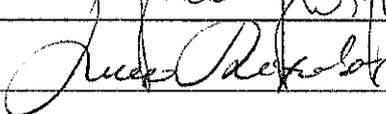
Mirco Coriaci



Gianluca Giorgini

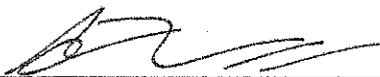


Luca Riciputi

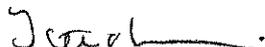


LEGACOOP ROMAGNA

Antonio Zampiga



Isotta Ravaioli

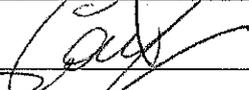


FAI-CISL ROMAGNA

Francesco Marinelli



Roberto Cangini

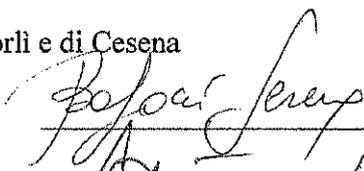


Pullini Claudio

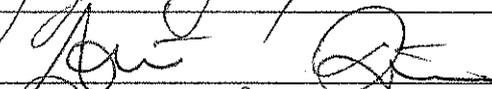


FLAI-CGIL di Forlì e di Cesena

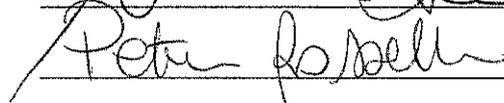
Balzani Serena



Arturo Zani

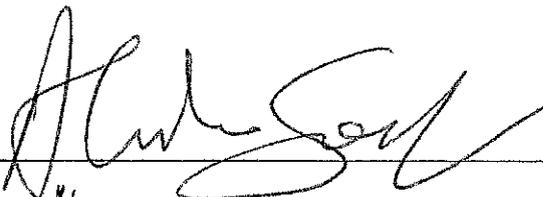


Rossella Petrini



UILA-UIL di Forlì e di Cesena

Alessandro Scarponi



Alessandro Bandini.

